سينثيا ل. نيغري

وقت العمل

الصراع والضّبط والتغيير

ترجمان

ترجمة: ابتسام خضرا





المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات
Arab Center for Research & Policy Studies



وقت العمل

الصراع والضبط والتغيير



هذه السلسلة

في سياق الرسالة الفكرية التي يضطلع بها «المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات»، وفي إطار نشاطه العلمي والبحثي، تُعنى «سلسلة ترجمان» بتعريف قادة الرأي والنخب التربوية والسياسية والاقتصادية العربية إلى الإنتاج الفكري الجديد والمهم خارج العالم العربي، من طريق الترجمة الأمينة الموثوقة المأذونة، للأعمال والمؤلفات الأجنبية الجديدة أو ذات القيمة المتجددة في مجالات الدراسات الإنسانية والاجتماعية عامة، وفي العلوم الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والسياسية والثقافية بصورة خاصة.

وتستأنس «سلسلة ترجمان» وتسترشد بآراء نخبة من المفكرين والأكاديميين من مختلف البلدان العربية، لاقتراح الأعمال الجديرة بالترجمة، ومناقشة الإشكالات التي يواجهها الدارسون والباحثون والطلبة الجامعيون العرب كالافتقار إلى النتاج العلمي والثقافي للمؤلفين والمفكرين الأجانب، وشيوع الترجمات المشوَّهة أو المتدنية المستوى.

وتسعى هذه السلسلة، من خلال الترجمة عن مختلف اللغات الأجنبية، إلى المساهمة في تعزيز برامج «المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات» الرامية إلى إذكاء روح البحث والاستقصاء والنقد، وتطوير الأدوات والمفاهيم وآليات التراكم المعرفي، والتأثير في الحيز العام، لتواصل أداء رسالتها في خدمة النهوض الفكري، والتعليم الجامعي والأكاديمي، والثقافة العربية بصورة عامة.



وقت العمل

الصراع والضّبط والتغيير

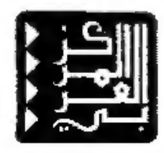
سينثيا ل. نيغري

ترجمة

ابتسام خضرا

مراجعة

ثائر ديب



المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات
Arab Center for Research & Policy Studies

الفهرسة في أثناء النشر - إعداد المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات
نيغري، سينثيا ل.، 1953-
وقت العمل: الصراع والضبط والتغيير/ سينثيا ل. نيغري؛ ترجمة ابتسام خضرا؛ مراجعة ثائر ديب.
352 ص.: ايض.، جداول؛ 24 سم. - (سلسلة ترجمان)
يشتمل على بيليوغرافية (ص. 299-326) وفهرس عام.
ISBN 978-614-445-123-6
1. ساعات العمل. 2. العمل والعمال. 3. المرأة العاملة. 4. الاجتماع، علم. 5. العمل - الجوانب الاجتماعية. 6. الاجتماع الصناعي، علم. أ. خضرا، ابتسام. ب. ديب، ثائر. ج. العنوان. د. السلسلة.
306.3



عن دار النشر
Polity Press Ltd.
This edition is published by arrangement with Polity Press Ltd., Cambridge

الآراء الواردة في هذا الكتاب لا تعبّر بالضرورة عن
اتجاهات يتبناها المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات

الناشر



المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات
Arab Center for Research & Policy Studies

شارع الطرفة - منطقة 70
وادي البنات - ص. ب: 10277 - الظعاين، قطر
هاتف: 0097440356888

جادة الجنرال فؤاد شهاب شارع سليم تقلا بناية الصيفي 174
ص. ب: 4965 11 رياض الصلح بيروت 2180 1107 لبنان
هاتف: 8 991837 00961 فاكس: 00961 1991839
البريد الإلكتروني: beirutoffice@dohainstitute.org
الموقع الإلكتروني: www.dohainstitute.org

الطبعة الأولى
بيروت، كانون الثاني/ يناير 2017



المحتويات

قائمة الجداول والأشكال والأُطر

الجداول

الأشكال

الأُطر

شكر

نظرات متسائلة ساخرة، عيون تحدق فيّ خالية من أي معنى. كانت تلك ردود الأفعال التي واجهتني؛ من طلابي، على وجه الخصوص، ولكن أيضًا من أصدقائي ومن أفراد أسرتي، وحتى من بعض الزملاء، عندما كنت أجيب عن أسئلتهم في شأن ما أفعله: إنني بصدد وضع كتاب عن وقت العمل. لم تُلْتَقَط الفكرة مباشرةً، ولكن بعد قليل من الشرح - عن تاريخ أسبوع العمل المؤلَّف من 40 ساعة، ونشوء فكرة العمل بدوام جزئي، وقضايا العمل المرتبط بالأسرة - اتضح لهم الأمر. قد يكون هذا الموضوع، بالنسبة إلى الطلاب، تعبيرًا عن حياة مهنية تفتقر إلى النضوج. لكنني أعتقد أن ردود الفعل تلك هي على الأغلب مجرد صورة مصغَّرة عن مجتمع يرى في وقت العمل أمرًا بدهيًا وليس موضوعًا يرقى إلى أن يتناوله الخطاب العام. لكنّنا لو تعمقنا قليلًا إلى ما دون ظواهر الأمور، فسوف نجد أن لكل شخص قصة يرويها، أو أنه يعرف قصة شخص آخر: إنسان يرهقه العمل إلى حد الإجهاد؛ برنامج عمل لا يتلاءم وأوضاع الشخص؛ إنسان لا يرى مخرجًا من العمل بدوام جزئي؛ مشكلات تتعلق برعاية الأطفال... إلخ. تشكل هذه المشكلات الشخصية مادة الأحاديث اليومية. لكن الناس لا يرون فيها، عمومًا وعلى نحو مجرَّد، قضايا تتصل ببنية سوق العمل، أو حتى شيئًا يمكن أن نطمح إلى تغييره.

نشأت فكرة هذا الكتاب انطلاقًا من مذكرة وورقة عمل موجزة. كانت المذكرة عبارة عن مراجعة تعود إلى أكثر من عشر سنين لمجموعة بحوث قامت بها «الجمعية الأميركية لعلم الاجتماع» حول علم اجتماع العمل، تساءلتُ فيها: لماذا يندر أن يتناول المدرسون موضوعَ وقت العمل في صفوفهم الدراسية؟ بما

أنني كنت منشغلةً بعمل آخر، وضعت المذكرة في أحد الملفّات ونسيتها لأعود وأتذكرها بعد سنوات عديدة بينما كنت أنسق بعض هذه الملفّات القديمة. اشتملت المذكرة على قائمة بموضوعات تتعلق بوقت العمل قادتني، لدى إعادة اكتشافها، إلى المسار الذي أوصلني في نهاية المطاف إلى هذا الكتاب. أمّا ورقة العمل، التي حملت عنوان «معيار جديد لدوام كامل أقصر»، فقد كُتِبت قبل عشر سنين، عندما كنت في إجازة من «جامعة لويزفيل»، وكنت مشرفة على الدراسات في «معهد بحوث سياسات النساء» في واشنطن العاصمة. كانت عضو المعهد كلارا ج. شيفر (Clara G. Schiffer) شديدة الحماس لفكرة وقت العمل وموّلت ما بذلتُه من جهد في ورقة العمل التي ألهمت أجزاء صغيرة من الفصول الثالث والرابع والخامس والسادس في هذا الكتاب. أشعر بالامتنان للسيدة شيفر وللمعهد، ولا سيما للسيدتين هايدي هارتمان (Heidi Hartmann) وباربارا غولت (Barbara Gault)، لتوفيرهما المصادر والوقت لمسوّدة تلك الورقة.

شجعتني كارمن سيرياني (Carmen Sirianni) لاحقًا على المضي في اهتمامي البازغ بوقت العمل. ومن ثم دعمني بيتر ميكسنز (Peter Meiksins) لأتابع هذا الاهتمام. وقد علّق كلاهما على خلاصة لهذا الكتاب وأكّدا لي قيمته. كما وساعدتني الأفكار المعمّقة الذكية التي قدمها كل من وليم فينلي (William Finlay) وآرني كاليبرغ (Arne Kalleberg) وإيمي وارتون (Amy Wharton) والمراجعين الذين لا أعرفهم، على التوسّع في بعض المضامين، وتنقيح بعض الأفكار، وإعادة تنظيم بعض الأفكار الأساسية. وفي دار بوليتي Polity، دفعني المحرر المسؤول عن إعداد الكتب في مجال علم الاجتماع، جوناثان سكيريت (Jonathan Skerrett)، باتجاه مزيد من التحليل وفرض علي الالتزام بعدد محدَّد من الكلمات ما جعلني أُحْكِمُ التفاصيل وأشدّها مرّةً بعد مرّة. وكان لهذا الحزم الفضل في تحسين مستوى الكتاب بصورته النهائية. كما أود توجيه الشكر إلى بياتريس إيوري (Beatrice Iori) وهيلين غري (Helen Gray)، محرّرتَي الإنتاج والطباعة على التوالي، على الاهتمام والعناية اللذين أولتاهما للمخطوطة.

أخيرًا وليس آخرًا، أشكر أسرتي وأصدقائي وزملائي الذين احترموا الأوقات التي كنت أتفرغ فيها للكتابة وكانوا يستفسرون عن تقدّم العمل، ولعلهم أصغوا، على مدى سنوات، إلى ما يزيد على ما كنّا قد تعاقدنا (!) عليه.

مدخل

عاملٌ صناعي صُرِفَ من عملٍ بدوام كامل وراح يشتغل بائعًا في عملَيْن منفصلين، ليكسب في الساعة أقل بخمسين في المئة مما كان يكسب من عمله في مجال التصنيع. ويُضرِب عمال توضيب الطرود بسبب كثرة الأعمال بدوام جزئي وندرة فرص العمل بدوام كامل في شركة خدمة الطرود المتحدة (UPS). كما يُضرِب عمال مصانع السيارات المُطَالَبين بالعمل بين 12 و14 ساعة يوميًا، وغالبًا لسبعة أيام في الأسبوع، بسبب ساعات العمل الزائدة. واستحوذت شركة آسيوية على شركة أميركية تصنّع الأدوات الموسيقية، فلجأت إلى خفض الأجور وفرضت العمل ساعات إضافية. ويشتغل عاملٌ تقني لأكثر من 50 ساعة أسبوعيًا كمُسْتَخْدَم متعاقد. لكنه يشعر بالقلق لأن العمل غير مضمون ويفضل عملًا منتظمًا بدوام كامل. ويفضل عاملٌ متعاقدٌ آخر هذا الترتيب المرن لأنه يتيح له فرصة العمل في البيت. ويشتغل طالبٌ بدوام جزئي ويخطط للعمل بدوام كامل بعد إكمال دراسته. في حين يفضل أستاذ جامعيّ، كان يعمل 50 ساعة في الأسبوع طوال فترة خدمته، أن يتقاعد على مراحل، ويخفض ساعات عمله إلى النصف قبل بضع سنوات من مغادرته الجامعة. ويساور الأمل عاملةً موقتة عاودت الانضمام إلى اليد العاملة بعد سنوات انقطاع أن تتيح لها خبرتها الحصول على عمل منتظم بدوام كامل. وتسحب أمٌّ منفصلة عن زوجها طفلها من دار الرعاية النهارية لأن ذلك يكلفها أكثر مما تكسب، ثم تعمل في الليل والعطل عندما تتكفل إحدى قريباتها برعاية الطفل. ويعود عامل في البيع بدوام جزئي للعمل 25 ساعة في الأسبوع بعد أن عمل 40 ساعة أسبوعيًا في خلال موسم الأعياد. ويشكو والدٌ أنه لا يستطيع حضور المناسبات التي تنظمها

مدرسة ابنه لأن جدول عمله لا يسمح له بذلك. ويسعى عمال توضيب اللحم إلى الحصول على استراحات تتيح لهم ممارسة طقوسهم الدينية. وأمْكَنَ لعمال حكوميين أن يعملوا أربعة أيام، 10 ساعات يوميًا، لخفض وتيرة الانتقال بوسائل النقل عندما وصل سعر غالون البنزين إلى أربعة دولارات. وبعد أقل من ستة أشهر طُلِبَ منهم أخْذ إجازات دورية بلا أجر في خلال أزمة الميزانية التي حدثت في عام 2008.

هذه أمثلة عديدة على الخيارات التي يتّخذها العمال أو تُفْرَض عليهم، وعلى الأساليب التي يختبرون بها وقت العمل في مختلف المهن والمؤسسات والصناعات. وهي تجارب شخصية، لكن كلًّا منها يمثّل استراتيجيات تنظيمية وقضايا اجتماعية أوسع.

يقول ميلز (Mills) في كتابه الخيال السوسيولوجي[1] إن التجارب الشخصية أو المشكلات الخاصة غالبًا ما تكون تجليات فردية لقضايا عامة. والبطالة هي مثال جيد في هذا الشأن. فعلى الرغم من أن عدم كفاية التدريب أو الدراسة أو الخبرة قد يكون سبب عجز الفرد عن الحصول على عمل، غالبًا ما تكون البطالة نتيجة مشكلات في الاقتصاد عمومًا - فرط إنتاج المصانع والشركات، على سبيل المثال، أو عجز المنتجين والمستهلكين عن الحصول على اعتماد لبدء أعمالهم وشراء موادهم - ونتيجة فقد الأفراد أعمالهم، ومصاعبهم المالية، وكروبهم الشخصية والعائلية. ويعاني كثير من الأميركيين اليوم مشكلات خاصة مرتبطة بوقت العمل: كأن يشعروا أنهم يعملون بما يفوق طاقتهم، أو يعانوا تعارضًا بين عملهم ومسؤولياتهم العائلية، أو يحصلوا على دخل ضئيل ولا تتوافر لهم فرص عمل كافية. من السهل أن يلوم المرء نفسه بسبب المشكلات الخاصة التي يعانيها: أنا أفرط في العمل لأنني أبالغ في تحمّل المسؤولية، لا أحتاج إلا إلى أن أقول «لا أريد»؛ يجب أن أنظم وقتي على نحو أفضل كي أكون أكثر كفاءة في عملي وأقل كَرَبًا في منزلي؛ ربما يتوجب عليّ الحصول على درجة علمية كي أحصل على عمل أفضل بشروطٍ أفضل في ما يخص ساعات العمل والأجر.

---

(1) Mills C. Wright, *The Sociological Imagination* (London: Oxford University Press, 1959).

في عمود بعنوان (في نصائح العمل) «On the Job Advice»، قاربت صحيفة إنديانابوليس ستار *Indianapolis Star* هذه المشكلات الخاصة وراحت تنصح قراءها أن «يعملوا بمهارة أكبر وليس بجهد أكبر» وأن «يفردوا وقتًا مخصصًا لهم شخصيًا ولعائلاتهم» ويجعلوا ذلك قرارات مهنية للعام الجديد. ونصحت كاتبةُ المقال بتحليل يوم العمل لمعرفة أين يُهدَر الوقت، وذلك كي يصبح المرء أكثر إنتاجًا من دون أن يعمل وقتًا أطول. وفي ما يخص الجانب الشخصي والعائلي، نصحت الكاتبة بقراءة الكتب، ومشاهدة التلفاز، وتناول العشاء مع أفراد العائلة، والاستمتاع بأيام الإجازات[2]. وهذا الكتاب هو إمعانٌ للنظر في هذه الموضوعات وغيرها، لكنني لن أتبنى مقاربة المشكلات الخاصة بل سأتحرى وقت العمل بوصفه قضية عامة. ما الاتجاهات الحديثة والطويلة الأمد التي يتّخذها وقت العمل؟ ما السياسة العامة التاريخية والثقافية ومصادر الأعمال المرتبطة بممارساتنا الحالية في ما يتعلق بوقت العمل؟ كيف تبدو الاتجاهات والممارسات الأميركية مقارنةً بمثيلاتها في الدول الأخرى؟ وبعد أن نفهم مصادر تلك الأعراف وتنوعها من دولة إلى أخرى، ما هي إمكانيات التحوّل باتجاه توزيع أفضل لوقت العمل بين الناس، وفي حياتنا اليومية، وفي خلال حياتنا؟

بدأ اهتمامي بوقت العمل منذ أن كنت طالبة دراسات عليا في ميتشيغان في مطلع ثمانينيات القرن العشرين. كانت الولايات المتحدة آنذاك تعاني ويلات أقسى ركود اقتصادي منذ الكساد الكبير وتأثّر الغرب الأوسط الصناعي تأثّرًا هائلًا لأن اقتصاده كان يقوم على صناعات تقليدية، كصناعة السيارات والفولاذ والآليات. كانت فترتا الركود من عام 1979 إلى عام 1982 تنذران بحدوث مصاعب اقتصادية بنيوية مستعصية، ولا سيما فقدان الناس أعمالهم نتيجة التنافس والإنتاج العالميّين. ومع تصاعد نسبة البطالة ووصولها إلى مستويات عالية في أوائل الثمانينيات، بدأت تشغلني فكرة تخفيض وقت العمل بهدف إعادة توزيع الأعمال والحدّ من البطالة. وفي الدراسات التي أجريتها، اكتشفت أن باحثين وصناع سياسة وناشطين في مجال العمل، ومفكرين نقديين آخرين، كانوا قد تابعوا هذه الفكرة عن كثب في ثلاثينيات القرن العشرين وستينياته.

(2) Jill Phillips, «To-Do List for 2008,» *The Courier-Journal* (28 January 2008): C-J Job Journal: p. 1.

في أثناء اهتمامي بوقت العمل والبطالة، بدأت أعي أن نسبة الأعمال بدوام جزئي والأعمال الموقتة في الولايات المتحدة كانت تتزايد بوتيرة أسرع من تزايد الأعمال بدوام كامل. وكان هذا الاتجاه يهيئ لإيجاد وضع بنيوي لا تتوافر فيه أعمال بدوام كامل لكل من يرغب فيها، ما يضطر بعض العاملين إلى قبول عمل بدوام جزئي أو عمل موقت وسيجد نفسه عالقًا فيه. وبما أن الأعمال بدوام جزئي أو الأعمال الموقتة عادة ما يكون أجرها أقل من أجر العمل الدائم، فإن عددًا متناميًا من العمال الأميركيين محكوم عليهم بالبؤس.

غير أنَّ عاملًا آخر كان موجودًا أيضًا في شبكة وقت العمل المعقدة هذه. كان بعض العاملين، ولا سيما النساء، راغبًا في الحصول على عمل بدوام جزئي كي يجمع بين العمل ورعاية الأسرة. وظهرت، منذ ثمانينيات القرن العشرين، أشكال أخرى من العمالة تساعد الوالدين على التوفيق بين العمل والحياة العائلية، مثل التشارك في العمل، وضغط أسابيع العمل، والتوزيع المرن لجدول العمل. ساهمت هذه التغييرات في ظهور مزايا يمنحها رب العمل لمصلحة العمل والأسرة في بعض مواقع العمل، وفي ظهور دراسات كثيرة تبحث عن قضايا العمل والحياة في مجالات علم الاجتماع ودراسات الأعمال وعلم النفس ودراسات الأسرة، وفي مجالات أخرى.

أعاد الركودُ الكبير الأخير، وهو الأخطر منذ الكساد الكبير، إحياءَ كثير من الأحوال التي سادت في فترتَيْ الركود العميق من عام 1979 إلى عام 1982، على الرغم من أن تأثير فترتَيْ الركود هاتين تركّز على المجال الصناعي أما تأثير الركود الكبير فقد تركّز على مجالَيْ الإسكان والمال اللذين باتا اليوم ضمن اقتصاد عالمي متكامل تسيّره التكنولوجيا. ووصل معدل البطالة في الولايات المتحدة، في شهر تشرين الأول/أكتوبر من عام 2009، إلى عشرة في المئة تقريبًا، وهو الأعلى منذ عام 1983. وأثّر الركود الكبير في ساعات العمل لجهة خفضها، لكن متوسط ساعات العمل الأسبوعية في صفوف العاملين غير الخاضعين للإشراف في الصناعات غير الزراعية الخاصة كان قد بدأ فعلًا بالانحدار منذ عام 1965، بحدود خمس ساعات ليصل إلى 34 ساعة في

عام 2007، قبل الركود الكبير[3]. ويظل العمل بدوام جزئي والعمل الموقت مقوِّمَيْن أساسيين لسوق العمل والاستراتيجيات التنظيمية للمرونة، ويستمر العاملون في محاولة التوفيق بين العمالة ورعاية الأسرة بأساليب مقبولة إلى هذا الحدّ أو ذاك. وقد طُلب من كثير من العاملين في القطاع العام أُخْذ إجازات غير مدفوعة بدلًا من التسريح، في محاولة من الهيئات الحكومية والمدارس لمواجهة الميزانيات الشحيحة. كما تفادى ملاحو شركة خدمة الطرود حصول ثلاثمئة حالة تسريح من طريق التطوع بالعمل من دون أجر لمدة كافية كي توفِّر الشركة تسعين مليون دولار في خلال عام 2011، وفكّر الميكانيكيون في الشركة بالتقاعد الباكر أو التشارك في العمل أو خفض ساعات العمل، أو أي إجراءات أخرى تحد من التكلفة[4]. وعندما تجاوز الركود عامه الأول، راح خبراء السياسات في الولايات المتحدة يناقشون من جديد تعويضًا قصير الأجل يؤمِّن إعانات بطالة توزَّع بالتناسب على العمال الذين خُفِّضت ساعات عملهم وذلك لتفادي التسريح، ويُعتبر هذا التعويض جزءًا مهمًا من شبكة الأمان الاجتماعي في ألمانيا وفرنسا وعدد من الدول الأوروبية. ولا يتوافر التعويض قصير الأجل إلا في سبع عشرة ولاية أميركية، وهو يطبَّق على نطاق ضيق في معظم تلك الولايات[5].

في عام 2011، يستمر النمو الاقتصادي من دون توافر فرص عمل ويظهر أنه سيتواصل أيضًا في المستقبل المنظور. وكانت فترتا الركود اللتان حصلتا في عامي 1991 و2001 قد انتهتا في البداية أيضًا بانتعاش اقتصادي من دون توافر فرص عمل. وكانت هناك حالة مماثلة في منتصف ثلاثينيات القرن العشرين أيضًا. لكن جرت مواجهة أزمة الثلاثينيات، جزئيًا، بتخفيض تشريعي لساعات

---

(3) US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*, Hours and Earnings in Private Nonagricultural Industries, 1960-2008 (Washington, DC, 2009), Table B-47.

(4) Patrick Howington, «Teamster Deal May Avert UPS Layoffs,» *The Courier-Journal* (20 June 2009), B8.

(5) Katherine G. Abraham and Susan N. Houseman, «Short-Time Compensation is a Missing Safety Net for U.S. Economy in Recessions,» *Upjohn Institute for Employment Research*, vol. 16, no. 3 (July 2009).

العمل إلى 40 ساعة أسبوعيًا، وذلك بموجب قانون معايير العمل العادل Fair) labor Standards Act) الصادر عام 1938. لكن التعديل القانوني لساعات العمل ليس مطروحًا إلى الآن على جدول أعمال هذه الأزمة في الولايات المتحدة. وقد رفعت بعض الدول الأوروبية سن التقاعد لخفض نفقات التقاعد وموازنة تأثير أزمات الدين العام.

إذا تجاوزنا البطالة والأعمال غير المعيارية، ما فائدة وضع كتاب عن وقت العمل؟ في الدول المتطورة، يعمل معظم الناس لقاء أجر، وجداول العمل هي التي تجعل للوقت بنيته. وجداول العمل تحدّدها المهن غالبًا، ولذلك تختلف الجداول باختلاف المهن. وتؤثر هذه الاختلافات بدورها في اختبار الناس للوقت كما تحدد الأشخاص الذين تتوافر لنا فرص معرفتهم. وقد يختلف روتين العمل غير المأجور وأوقات فراغه (وقد لا يختلف) عن روتين العمل المأجور. في الدول النامية، يحدث التغير الثقافي بسبب تحول العدد الأكبر من السكان إلى روتين عمل السوق. وهنا تغدو دراسة وقت العمل مسألة لا آخِرَ لها.

يلقي هذا الكتاب نظرة عامة شاملة على تطور وقت العمل ووضعه الحالي، في الولايات المتحدة على نحو رئيس، وإن كانت لا تخلو من التشابه مع دول أخرى، على الرغم من وجود اختلافات مهمة. وهو يتناول مسائل محددة: كم ساعة نعمل؟ متى نعمل؟ ما مدى انتظام عملنا؟ من يحدّد كيفية قضاء الوقت وقياسه؟ كيف نختبر وقت العمل ونعيشه؟ ماهي الفروقات المترتبة على الطبقة الاجتماعية والجنس والعمر؟ ما هو تأثير التقنيات الإلكترونية في وقت العمل؟ كيف يمكن مقارنة وقت العمل في الولايات المتحدة بغيره في الدول الأخرى؟ وتتسم المقارنة بين الدول بأهمية خاصة لأن الأميركيين هم من بين الشعوب التي تعمل ساعات طويلة، كما أن الولايات المتحدة هي من بين الدول المتطورة الأقل سخاء في ما يتعلق بأوقات الإجازات والسياسات العامة التي تدعم الوالدين العاملَيْن. والفكرة الأساسية هي أن وقت العمل، شأنه شأن

كل وقت في المجتمع الإنساني[6]، هو وقت مبنيّ اجتماعيًا، من خلال المعايير الثقافية، والسياسات العامة، ضمن المؤسسات، وعبر مفاوضات داخل الأسَر وفي أماكن العمل. وساعات العمل الأسبوعية النظامية القانونية حاليًا، المؤلفة من 40 ساعة في الولايات المتحدة، هي ثمرة كفاح العمال والتغييرات التنظيمية والإصلاحات التشريعية التي حصلت في خلال القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين. وبما أن وقت العمل لا يتوزع على نحوٍ متساوٍ، فإنه يخلق فرصًا تختلف باختلاف الطبقات الاجتماعية والجنس والفئات العمرية. على سبيل المثال، جرى تأنيث الطبقة العاملة الأميركية، كما في كل الاقتصادات المتطورة الأخرى، اعتبارًا من ثلاثينيات القرن العشرين نظرًا إلى الأعداد المتزايدة من النساء اللواتي دخلن العمالة بعد الحرب العالمية الثانية على جميع المستويات المهنية. ونتيجة تراجع التصنيع في العقود الأخيرة، جرى نقل العمال، خصوصًا الرجال، من العمل في المصانع إلى مِهَن خدمية متدنية المستوى من مهن الياقات البيضاء وتقاربت حياة الرجال والنساء، خصوصًا من حيث عملهما خارج المنزل؛ وصار الرجال يساهمون أكثر في العمل المنزلي وفي رعاية الأسرة؛ كما أصبح الوقت الذي يقضيه الرجال والنساء في العمل (المأجور وغير المأجور) متماثلًا. مع ذلك، لم تختف فروقات العمل ورعاية الأسرة باختلاف الجنس[7]، كما لم تختف توترات العمل - الحياة.

بخلاف الولايات المتحدة، لجأت بعض الدول الأوروبية إلى سياسة عامة أنتجت أسبوع عمل «اجتماعي» أو «مؤيد للمجتمع»، في حين أن دولًا أخرى، مثل الولايات المتحدة، لا تملك سوى القليل من ضروب التنظيم وتنزع إلى ترك أصحاب العمل يتحكمون في وقت العمل. لكننا نشهد سياسات طبقية جديدة واضحة حتى في الولايات المتحدة، وهي نتاج النشاط النسائي في الحركة العمالية - خصوصًا ضمن نقابات القطاع الخدمي والعام - الذي

---

(6) Allen C. Bluedorn, *The Human Organization of Time: Temporal Realities and Experience* (Stanford, CA: Stanford Business Books, 2002).

(7) Dorothy Sue Cobble, «Introduction,» in Dorothy Sue Cobble, ed., *The Sex of Class: Women Transforming American Labor* (Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press 2007), pp. 1-12.

شكل منبرًا للمطالبة بإجازات عائلية مدفوعة والمزيد من رعاية للأطفال ذات التكلفة المعقولة، وإجازات مرضية مدفوعة[8]. وسوف يواصل التنافسُ في مجال الأعمال، وضغوطُ الميزانية في القطاع العام، ورغبةُ العاملين في وقت يتمتعون به كما يشاءون وفي تعويض كاف، العمل على جعْل ساعات العمل موضوعًا دائمًا للنقاش.

يُعتبر التاريخ والثقافة والسياسة العامة والمؤسسات والأسرة سياقات ضرورية لفهم وقت العمل. يبدأ الفصل الأول بدراسة روتين العمل في مجتمع الإنسان الصياد - جامع الثمار بهدف التفكير النقدي في وقت العمل وأحكام الضرورة عند المستوى الأساس الأدنى. ويمثّل التحوّل من الزمن الكنسيّ إلى زمن الساعة، في أوروبا القرن الرابع عشر، نقطة البداية لدراسة الوقت المُسلَّع في الرأسمالية الصناعية. وعلى الرغم من استمرار الإحساس بالوقت الصناعي الذي توجّهه الساعة وشيوعه حتى خارج المعامل، فإننا نعيش حاليًا في مجتمع خدمات يجري فيه معظم العمل خارج المعامل. وربما كانت تجربتنا الفردية للزمن متغايرة بما يكفي بسبب التمايزات المهنية والتنظيمية التي لا تسمح بوجود إحساس زمني جمعي واحد، أبعد من الساعة الكونيّة. وفي بعض المهن، يسود إحساس بالزمن الذي توجّهه مهمة محددة. كما نجد أن الأيديولوجيات الخاصة بوقت العمل وأساليب عيش هذا الوقت مغروسة ضمن التقسيم الجندري للعمل. ولذلك، فإن التحري النظري للجندر ووقت العمل يُعتبَر مكملًا لتحليل الوقت المسلّع من وجهةٍ طبقية.

يسترجع الفصل الثاني نضال العمال والمُصلِحين الاجتماعيين وجهودهم التشريعية التي أدّت أخيرًا إلى تخفيض أسبوع العمل القانوني في الولايات

---

(8) Netsy Firestein and Nicola Dones, «Unions Fight for Work and Family Policies - Not for Women Only,» in Dorothy Sue Cobble, ed., *The Sex of Class Women Transforming American Labor* (Ithaca, NY ILR Press/Cornell University Press, 2007); Heidi Hartmann and Vicky lovell, «A US Model for Universal Sickness and Family Leave: Gender-Egalitarian and Cross-Class Caregiving Support for All,» in Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers, eds., *Gender Equality Transforming Family Divisions of Labor* (London and New York, 2009); Karen Nussbaum, «Working Women's Insurgent Consciousness,» in Dorothy Sue Cobble, ed., *The Sex of Class*: Women Transforming American Labor (Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press, 2007).

المتحدة إلى 40 ساعة. هذا التاريخ لا يجد من يقدره حقّ قدره على نطاق واسع، بل أن ثمة من يميل إلى افتراض أن 40 ساعة هي زمن «طبيعي» لأسبوع العمل. والأمر الذي يجهله كثيرون هو أن أسبوع العمل 40 ساعة هو حصيلة جهد مكثف كاد أن ينجح، لكنه فشل، في جَعْلِ أسبوع العمل 30 ساعة بغية إيجاد فرص عمل عقب ارتفاع معدل البطالة بعد أن طالت فترة الكساد الكبير.

منذ ذلك الوقت، أصبح أسبوع العمل 40 ساعة عرفًا قانونيًا ثابتًا في الولايات المتحدة، لكن التغييرات التي طرأت على سوق العمل وعلى البنية المهنية أثَّرت في توزيع وقت العمل باختلاف العمال. وترافق نمو الأعمال المهنية والأعمال الإدارية التي تتطلب ساعات عمل طويلة مع نمو أعمال غير معيارية ذات ساعات عمل قصيرة، ما أدى إلى توزيع متشعّب لوقت العمل. ويتفحّص الفصل الثالث هذه التوجهات، وساعات العمل السنوية، إضافة إلى الزيادات الحاصلة في العقود الأخيرة في العمالة بدوام جزئي والعمالة الموقتة والعمالة بعقد. هذا العمل «غير المعياري» حافل بالتناقضات من حيث إنه يمكن أن يكون مصدرًا للمرونة وللتحكم بالوقت بالنسبة إلى العمال، لكن الأجور المنخفضة والمزايا الشحيحة، إن وجدت، تقف إزاء تأثير التحكّم المذكور. كما لا يمكن القول إن كل العمال راضون عن ساعات عملهم.

تحضر مسألة الجندر على طول الخط. تاريخيًا، استغل الناشطون تشريع حماية النساء (والأطفال) في مجال العمل ليكون ركيزةً لفرض حدود لساعات العمل بالنسبة إلى العمال كلهم. وتتوزّع الأعمال غير المعيارية حاليًا على نحو غير متساو بين الرجال والنساء، إضافةً إلى وجود تباينات بين من يعملون أسابيع عمل طويلة أو قصيرة، وفي ساعات العمل المفضَّلة. لكن العلاقات الجندرية تبدو أكثر وضوحًا في الفصل الرابع، حيث تجري مناقشة تكامل العمل – العائلة. وأناقش هناك تقسيم العمل الجندري في الأسرة: كيف يؤدي تقسيم العمل هذا إلى شيوع إحساس بندرة الوقت؛ وإلى تكيّف الأفراد والأسر والأعمال والسياسة العامة على نحو يعزّز تكامل العمل – العائلة. ويتناول الفصل الرابع أيضًا مفهوم العمل – الحياة، الذي يركز على تعدد خبرات

العاملين في مكاملتهم الحدود بين العمل وباقي نواحي الحياة وإدارتها، أكثر مما يركّز على الأبوين العاملين.

تتقدم الدولُ الأوروبية على الولايات المتحدة في مجال تفعيل سياسات عامة توفّق بين العمل والأسرة، على الرغم من أن تلك السياسات لم تصل إلى حد الكمال. فبعض الممارسات تعزز التمييز ضد المرأة، في حين تتعمّد ممارسات أخرى تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة. ويمكن لهذه الحالات الأوروبية، التي جرت مناقشتها بإسهاب في الأدبيات البحثية، أن تكون بمنزلة الدروس القيمة للولايات المتحدة. ويتناول الفصل الخامس الأمر من منظور عالمي، فيضع السياسة الأوروبية ضمن أنظمة وقت العمل الأوروبية عمومًا ويقارن أسابيع العمل القصيرة لتلك الأنظمة بأسابيع العمل الطويلة في الدول النامية.

يستشرف الفصل السادس المستقبل لينظر في الجبهات الإلكترونية لوقت العمل والاستراتيجيات المتناقضة الهادفة إلى جعل وقت العمل يلائم مصالح العاملين وأصحاب العمل. والحال، إنني أجد نفسي في صفّ التفكير النقدي الجريء في وقت العمل على جبهات متعددة: نمو الأعمال الحالي المتباطئ، وتكامل العمل والحياة، والاستدامة البيئية الطويلة الأجل. وتعتبر أنواع الوقود والتقنيات البديلة والممارسات الاستهلاكية «الصديقة للبيئة» مكوّنات أساسية لاقتصاد جديد «صديق للبيئة». فهل ينبغي لوقت العمل أن يكون جزءًا من هذه الرؤية أيضًا؟

إنَّ الصراع والضّبط والتغيير أفكار تحليلية تحمل معاني متعددة. فالصراع في شأن وقت العمل يحدث في مواقع مختلفة: بين العمال وأصحاب العمل (على سبيل المثال، مقدار العمل ووقته وشدّته)؛ بين الزوجين في منزلهما في محاولة التوفيق بين متطلبات العمل المأجور ورعاية الأسرة؛ وفي الممارسات التنظيمية والتوجهات المجتمعية الخاصة بوقت العمل، وفي السياسات العامة المتّبعة. ويشير الضّبط إلى الجهد الذي يبذله أصحاب العمل للتحكم بوقت العمال وإنتاجيتهم؛ ورغبة العمال في التحكم بوقتهم بهدف التحكم بحياتهم؛

والسياسات العامة التي تساعد جهد أصحاب العمل ورغبة العمال أو تقوّضهما. ويشير التغيير إلى التطور التاريخي للأعراف الخاصة بوقت العمل، والتوجهات الحالية، والمسارات المستقبلية، والانقطاعات المفاجئة التي قد تنجم عن أحداث غير متوقعة.

في كل مجال من مجالات البحث، تأتي لحظة تبرز فيها ضرورة تجريد الدراسات الفردية التفصيلية بهدف إجراء دراسة عامة شاملة. وهذا هو الهدف الرئيس للكتاب. وكانت الأدبيات الخاصة بوقت العمل في مجال العلوم الاجتماعية قد تنامت في خلال السنوات الثلاثين الماضية، وركز جزء كبير منها على التكامل بين العمل والأسرة أو العمل والحياة وتوجهات سوق العمل. ويتوجه اهتمام الخبراء التنظيميين حاليًا على البنى الزمنية ضمن المؤسسات. واهتمام الباحثين بوقت العمل لا يعبّر عن اهتماماتهم ودوافعهم وخبرتهم الشخصية فحسب، بل يعكس، إلى جانب ذلك، شواغل اجتماعية أوسع. غير أنّه من النادر أن تُجْمَع تلك الأدبيات تحت مظلة واحدة كي يسترشد بعضها ببعض، أو توضع ضمن المسار التاريخي الطويل لوقت العمل والنشاط الإصلاحي. وكلي أمل أن تكون محاولتي في إجراء هذا التكامل مثمرة في سياق تنامي عدد الباحثين الذين يسعون إلى دراسة وقت العمل بوصفه مجالًا للبحث، وقيام المدرّسين بتناول هذا الموضوع في الدورات التي يدرّسونها. كما آمل أن نتمكن معًا من استثارة نقاش شامل حول أهمية وقت العمل في حياتنا.

الفصل الأول

من الحقل إلى المصنع وما بعده

مع تطور المجتمعات البشرية ممّا قبل الصناعية إلى الصناعية وما بعدها، تمددت مواقع العمل من الحقول والبيوت والأديرة إلى المتاجر والمصانع والصفوف الدراسية والمكاتب والمخابر، وغيرها. كما تغير روتين العمل وساعاته مع تنوع مواقع العمل والمنتوجات والخدمات. وطال التغيير أيضًا الأيديولوجيات والأعراف المتعلقة بالعمل. وسوف نتتبّع هنا التغيرات الكبرى التي طرأت على وقت العمل منذ عصر الإنسان الصياد - جامع الثمار مرورًا بالمجتمع الزراعي السابق للصناعة، والمجتمع الصناعي الرأسمالي، وصولًا إلى الاقتصاد الخدمي والمعلوماتي الحالي. وسوف نراقب على طول هذا المسار التغيرات الحاصلة في الكيفية التي تفكر فيها المجتمعات في الوقت، ولا سيما في العلاقة مع الطبيعة وتطور الساعة، وارتباط الوقت بالمال، والوقت بوصفه موردًا مُجَنْدَرًا.

هنا تبرز أهمية العلوم الاجتماعية، إذ تؤمّن الأدوات اللازمة للدراسة المنهجية للمؤسسات والممارسات الاجتماعية وتسمح لنا باكتساب معرفة كثيرًا ما تتعارض مع الحكمة التقليدية[1]. ويُعتبَر وقت العمل في مجتمعات الإنسان الصياد - جامع الثمار مثالًا صالحًا في هذا الشأن. فهناك مفهوم (خاطئ) مفاده أن الإنسان كان يعمل وقتًا أطول وبجهد أكبر في المجتمعات السابقة للعصر

---

(1) Peter L. Berger, *An Invitation to Sociology* (New York: Anchor Books, 1963).

الصناعي، مثل مجتمعات الصيد - جمع الثمار، والبستنة، والرعي، والزراعة. كما اعتدنا أن نفكر بالتقنيات الحديثة على أنها توفر الجهد، وأن نفترض، على نحوٍ خاطئ ربما، أنّ البشر ما قبل الصناعيين كانوا مضطرين لأن يعملوا من دون توقف لعدم توافر التقنيات التي نعتبرها حاليًا أمرًا بدهيًا. ما من شك في أنَّ التقنيات الحديثة سمحت لنا بزيادة الإنتاج بجهد أقل، لكن بدلًا من أن نحقق مستوى غير محدود من الراحة وأن نوازن بين العمل والاستراحة، استخدمنا التقنيات لإنتاج المزيد والمزيد، وكانت المحصلة أن ساعات العمل أصبحت أطول.

يُعتبر الصيادون - جامعو الثمار فقراء بالمعايير العصرية، لكن ساهلينز[2] رأى وفرة مادية في هذا الفقر المدقع. ففي عالمٍ لا وجود فيه لمورد رزق خارج نطاق الحاجات الضرورية من طعام وماء، تسهل عادة تلبية الحاجات. ومن اليسير الحصول على المنتوجات المنزلية البسيطة المصنوعة من الحجر والعظام والخشب والجلد، وهي متوافرة بكثرة، ويشارك فيها الجميع. ولم تكن حياة البداوة المترحّلة في ذلك الحين لتشجّع على اقتناء السلع المادية: فلم يكن بمقدورهم نقل أكثر مما يمكنهم حمله. وكانت الثروة عقبةً. وبهذا المعنى، يصبح مفهوم الندرة البشرية تركيبة برجوازية خاصة باقتصاد السوق. وقلّة قليلة فحسب من سكان العالم المتطور هي التي يمكن أن تساورها اليوم رغبة في العيش من منتوجات الأرض على طريقة الإنسان الصياد - جامع الثمار، أو في العودة إلى موارد الرزق الزراعية، لكن الأثرياء بيننا يسعهم حتمًا أن يكتفوا بساعات عمل أقل (في الوقت الذي تجبر الأوضاع الاقتصادية القائمة وقت تأليف هذا الكتاب كثيرين على ذلك). وسوف نعود إلى هذه الفكرة في الفصل السادس.

وفرة أصلية؟

كم كان الصيادون - جامعو الثمار يقضون في العمل، وما مقدار الجهد الذي كانوا يبذلونه لتأمين ضرورات الحياة؟ يصعب وضع تعميمات شاملة

---

(2) Marshall Sahlins, *Stone Age Economics* (Chicago, IL: Aldine Publishing Company, 1972), pp. 10-12.

حول وقت العمل في مجتمعات الكفاف بسبب قلة البنى التي يمكن اتخاذها كنماذج، وغياب الأرقام، والتباينات الثقافية بين المجتمعات التي جرت دراستها، واختلاف طرائق البحث. يعترف غيرشاني[3] بما قدّمته التفسيرات الأنثروبولوجية والتاريخية من مساهمة في فهم الزمن في مجتمعات الصيد وجمع الثمار (وحتى في مجتمعات القرون الوسطى)، لكنه يضع صحّة هذه المساهمة موضع التساؤل لأن معلوماتنا ربما كانت مستقاة من مجتمعات ناجحة نسبيًا خلفت موادًا مكتوبة أو ظلت موجودة مدة كافية لوضعها قيد الدراسة. ولكن، هل كانت تلك المجتمعات استثنائية بهذا الخصوص، وبالتالي لا يمكن اتخاذها نموذجًا؟

يقول ساهلينز[4] إن: «بالإمكان البرهنة على أن الصيادين وجامعي الثمار كانوا يعملون أقل مما نعمل؛ وأنّ حياتهم لم تكن كدحًا مستمرًا، فقد كان السعي وراء الطعام متقطّعًا، وكان لديهم كثير من وقت الفراغ، أما وقت النوم في خلال النهار للشخص في العام، فكان أعلى مما هو عليه في أي أحوال مجتمعية أخرى». وتفيد الأدلة المأخوذة من دراسة ماكارثي وماك آرثر، التي أُجريت في خلال البعثة العلمية الأميركية - الأسترالية في «أرنهم لاند» (Arnhem Land) في عام 1948[5] أن متوسط الوقت الذي كان يكرسه الفرد يوميًا للحصول على الطعام وإعداده (بما في ذلك إصلاح الأسلحة) هو أربع أو خمس ساعات، وكان يتوقف عندما يتوافر لديه ما يكفيه للوقت الراهن، ما يترك له وقتًا يمضيه على هواه. ولم يكن أفراد تلك المجتمعات يبالغون في العمل ولا في الاستفادة من الموارد المتاحة. ولم يكن النشاط الاقتصادي مرهقًا جسديًا؛ ونادرًا ما كانوا يعملون فوق طاقتهم. مع ذلك كان تحصيلهم الغذائي كافيًا بحسب معايير مجلس البحوث الوطني الأميركي، إذ كان يؤمن للشخص الواحد 2160 وحدة

---

(3) Jonathan Gershuny, *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society* (Oxford: Oxford University Press, 2000), p. 61.

(4) Sahlins, *Stone Age Economics*, p. 14.

(5) Charles P. Mountford, ed., *Records of the Australian-American Expedition to Arnhem Land, Volume 2: Anthropology and Nutrition* (Melbourne: Melbourne University Press, 1960) cited by *Sahlins, Stone Age Economics*, pp. 15-19.

حرارية في اليوم (في خلال أربعة أيام من المراقبة) و2130 وحدة حرارية (في خلال أحد عشر يومًا من المراقبة)، وذلك في موقعي «فِش كريك» (Fish Creek) و«هيمبل باي» (Hemple Bay). وكان هؤلاء من سكان أستراليا الأصليين الرُحَّل، الذين يعيشون خارج مستوطنات البعثات التبشيرية أو سواها من المستوطنات في خلال الفترة التي أجريت فيها الدراسة، مع أن هذا الوضع لم يكن بالضرورة وضعهم الدائم أو الاعتيادي.

كان موقع «فش كريك» مخيَّمًا داخليًا في «أرنهم لاند» الغربية، وكان يضم تسعة بالغين (ستة رجال وثلاث نساء). وأجريت الدراسة في نهاية فصل الجفاف، أي عندما كانت النباتات المتوافرة شحيحة. كانت غلّة صيد الكنغر وافية، مع أن الباحثين يؤكدون أن الحيوانات صارت حذرة نتيجة الملاحقة المستمرة. وفي الصيد داخل البلاد، كما في موقع «فش كريك»، يمكن لحصيلة صيد يوم واحد أن تؤمّن قوت يومين. كان المخيم يوفّر فائضًا كافيًا لإعالة حِرَفيّ بعمر 35-40 سنة يعمل بدوام كامل. وكان جزء لا بأس به من وقت فراغ الجماعة يُقْضَى في الراحة والنوم، وهو يعادل وسطيًا 3 ساعات وخمس عشرة دقيقة من الراحة والنوم في خلال النهار، الأمر الذي يسري على النساء والرجال، وذلك في خلال أربعة عشر يومًا من المراقبة.

أمّا مخيم «هيمبل باي» فكان منطقة ساحلية في «غروتي إيلاندت» (Groote Eylandt)، يضم ثمانية بالغين (أربعة رجال وأربع نساء) وخمسة أطفال. كانت الحياة النباتية وفيرة؛ وكان صيد السمك ذا طبيعة متقلبة ولكنٍ جيدة إجمالًا مقارنة مع المخيمات الساحلية الأخرى التي زارتها البعثة. ولعلّ صيد السمك يؤمن عائدات أقل، وإن كانت أكثر ثباتًا، قياسًا بصيد الحيوانات، ما يدفع لبذل جهد أطول وأشدّ انتظامًا في صيد السمك. كما أن إعالة الأطفال قد تفسر قضاء وقت أطول في تأمين القوت في «هيمبل باي». وربما أدى استخدام الأدوات المعدنية أو تخفيف الضغط المحلي على الموارد الغذائية بسبب النقص في السكان، إلى رفع الإنتاجية فوق المستويات المعروفة لدى السكان الأصليين، مع أن المجموعتين اللتين جرت مراقبتهما كانتا أقل مهارة من أسلافهما.

توصل ساهلينز[6] إلى نتيجة مفادها أن عادات العمل في المخيمَيْن الموجودين في «أرنهم لاند» كانت شبيهة بعادات العمل التي نجدها لدى بقية الصيادين - جامعي الثمار. فبين الـ «دوبي بوشمان» (Dobe Bushmen)، مثلًا، الذين كانوا يشغلون منطقة بوتسوانا (Botswana) حيث عاش الـ «كونغ بوشمان» (Kung Bushmen) لمدة مئة عام على الأقل، كان يوم العمل نحو ست ساعات، وكانوا يعملون في تأمين الطعام مدة يومين ونصف تقريبًا في الأسبوع. أي أن أسبوع العمل هناك كان 15 ساعة تقريبًا، أو بمعدل ساعتين وتسع دقائق في اليوم. وأُجريت في تموز/يوليو وآب/أغسطس 1964 دراسة مكثفة لمخيم «دوبي بوشمان» استغرقت أربعة أسابيع وذلك في خلال فترة الانتقال من مواسم مواتية إلى أخرى غير مواتية. كان يقطن المخيم واحد وأربعون شخصًا، وهو العدد الوسطي لمستوطنات من هذا النوع. وكان في متناول الـ «دوبي بوشمان» وفرة من النباتات، خصوصًا ثمرة الـ «مانغيتي» الغنية بالطاقة، كما أن المعادن كانت متوافرة لديهم منذ أواخر القرن التاسع عشر. وقُدِّر معدل منتجي الطعام إلى الجماعة ككل بـ 3:2، لكن قدِّر أيضًا أن منتجي الطعام ما كانوا يعملون إلا في خلال ستٍّ وثلاثين في المئة من الوقت[7]. وكان مورد الرزق اليومي للفرد يؤمِّن 2140 وحدة حرارية. وبما أن تأمين مورد الرزق كان يتطلب وقتًا قصيرًا نسبيًا، فإن معظم وقت الـ «دوبي بوشمان» كانوا يمضونه في الراحة أو في زيارة المخيمات الأخرى[8]. وثمة أدلة مماثلة على وجود «الإيقاع المميَّز للعصر الباليوليتي[9]، أي يوم أو يوما عمل، يوم أو يوما راحة»[10]، بين القبائل الأسترالية الأصلية في القرن التاسع عشر وبين شعب الهدزا في منتصف القرن العشرين. يقال إن رجال «الهدزا» أشدّ عنايةً بـ «ألعاب

(6) Sahlins, *Stone Age Economics*.

(7) Ibid., pp. 20-21.

(8) Ibid., p. 23.

(9) العصر الباليوليتي، Paleolithic Age، هو العصر الحجري القديم الذي يشمل القسم الأعظم ممّا قبل تاريخ الإنسان، وينقسم إلى أطوار بحسب بعض المصنوعات اليدوية الحجرية. وهو يبدأ منذ حوالى 2.6 مليون سنة إلى نهاية البليستوسين أو العصر الحديث الأقرب نحو 10.000 ق.م [المراجع].

(10) Ibid., p. 23.

الحظّ منهم بحظوظ اللعب»، وعلى الرغم من أنهم كانوا محاطين بمجتمعات من المزارعين، اختاروا ألا يتخذوا من الزراعة مهنة لهم، وفضّلوا المحافظة على أوقات فراغهم[11].

أوجد الشعور بالثقة بوفرة الموارد الطبيعية، وليس الشعور باليأس بسبب عدم كفاية الوسائل البشرية، «رُحَّلًا كسالى»[12] لم يكن نمط حياتهم المترحّل هروبًا من الجوع إلا جزئيًا فحسب. وتوصيف ساهلينز المتعاطف مع الصيادين - جامعي الثمار، لا يعتبر ترحالهم انعكاسًا لمشاعر القلق قدر ما يعتبره «نزهة على نهر التايمز»[13]. وهذا الإيقاعُ المتقطع لعملهم هو الذي يقف وراء مستوى حياتهم المنخفض موضوعيًا، والذي لا تتوافر فيه سوى مقتنيات قليلة، لكنهم لم يكونوا فقراء بمعنى الفقر. لكن كان هناك تمييز بين الجنسين في ما يتعلق بوقت العمل. وبما أن زراعة النباتات كانت أكثر موثوقية من الصيد، وكانت النساء هن من يعملن في جمع الثمار، كان عملهن أكثر انتظامًا من عمل الرجال، كما كانت النساء يوفّرن كميات من الطعام أكثر مما يوفر الرجال[14].

عارض الباحثون مؤخرًا الأفكار التي قدمها ساهلينز عن الوفرة الأصلية وروتين العمل المتمهل. وتُظهِر دراسات هؤلاء تنوّعًا كبيرًا في ساعات العمل وفي بعض الحالات وجود ساعات عمل أطول مما تفترضه فكرة ساهلينز عن الوفرة الأصلية. وقد تكون تلك الاختلافات ناجمة عن عوامل ثقافية أو عن اختلاف طرق البحث. فقد حسب هيل وآخرون[15]، مثلًا، أنَّ هناك نحو سبع ساعات يوميًا من العمل على تأمين الطعام في أيام النشاط العادي بين رجال الآتشي (Ache) الشماليين الذين يعيشون مع البعثة في شرق الباراغواي، وذلك

---

(11) Ibid., p. 27

(12) R. Brough Smyth, *The Aborigines of Victoria*, vol. 1 (Melbourne: Government Printer, 1878), p. 125 cited by Sahlins, *Stone Age Economics*, p. 29.

(13) Sahlins, *Stone Age Economics*, pp. 29-30.

(14) Ibid., pp. 35, 37.

(15) Kim Hill et al., «Men's Time Allocation to Subsistence Work among the Ache of Eastern Paraguay,» *Human Ecology*, vol. 13, no. 1 (March 1985).

على أساس مراقبته تسع رحلات بحثًا عن الكلأ مدتها 5-15 يومًا طوال ستة أشهر، في خلال الفترة بين تشرين الأول/ أكتوبر 1981 ونيسان/ أبريل 1982؛ وهذا إطار أطول بكثير قياسًا بالأيام السبعة والأيام الأربعة عشر الواردة في دراسات ماكارثي وماك آرثر. كان رجال آتشي يقضون معظم وقتهم في البحث عن الطرائد أو في السعي وراءها، ولم تكن هناك فروق كبيرة بين يوم ويوم أو بين رجل وآخر. وكانت هناك تباينات أكبر في «الأعمال المتنوعة»، خصوصًا في صنع الأسلحة وإصلاحها وتنظيف المخيم وبناء الأكواخ. وكان أفراد آتشي يعملون عددًا من الساعات يفوق ساعات عمل أي من مجتمعات البستنة الأربعة عشر المذكورة في المسح الذي أجراه هايم (Hame)، وأورده هيل وآخرون، ويفوق ساعات عمل أربعة مجتمعات أخرى من الصيادين - جامعي الثمار التي كان هيل وزملاؤه قد جمعوا عنها بيانات كمية. كان ما يستهلكه الواحد من الآتشي من الوحدات الحرارية والبروتين أعلى مما يستهلكه الواحد في أي مجموعة من مستواها طولًا، كما كان وزنه أكبر[16].

كان رجال الهالي (Hali) في ريف باباوا غينيا الجديدة يمضون 2.79 ساعة في اليوم وكانت نساؤهم تمضين 4.5 ساعة في اليوم سعيًا إلى تأمين الرزق، في توافق مع الأدلة التي قدمها ساهلينز. وفاقت ساعات نساء «هالي» ساعات الرجال لأنهن يعشن مع أطفالهن منفصلات عن أزواجهن وكن مسؤولات عن إعالتهم. كانت النساء تعملن في الزراعة وتربية الخنازير؛ وكان الرجال يعملون في زراعة البطاطا الحلوة إنّما لإعالة أنفسهم فحسب[17].

أظهرت مراجعة خمس عشرة دراسة حول اقتصاديات الأسر الزراعية، نُشِرَت بين عامَي 1939 و1978[18] أن مجموع عدد ساعات عمل الرجال (في

---

(16) Ibid., p. 45.

(17) Masahiro Umezaki, Taro Yamauchi and Ryutaro Ohtsuka, «Time Allocation to Subsistence Activities among the Huli in Rural and Urban Papua New Guinea,» *Journal of Biosocial Science*, vol. 34, no. 1 (January 2002).

(18) Wanda Minge-Klevana, «Does Labor Time Decrease with Industrialization? A Survey of Time-Allocation Studies,» *Current Anthropology*, vol. 21, no. 3 (June 1980).

«الداخل» و«الخارج») تراوح بين 3.9 ساعات بين الكايابو (Kayapo) و11.1 ساعة بين الموهيرو (Muhero). أمّا مجموع عدد ساعات عمل النساء فتراوح بين 4.9 ساعات بين الكايابو و13.65 ساعة بين الميديريس (Medieres).

توفّر الطرائق المعهودة في تحصيل أسباب الرزق قاعدة نقارن على أساسها وقت العمل في العصر الحالي. كان العمل الساعي لتحصيل أسباب الرزق ينطوي على تباين صارم بحسب الجنس كما كانت تحكمه إيقاعات طبيعية وفصلية. ولا تزال الطبيعة والفصول والجندر تُعتبر عوامل مؤثرة، لكن الكائنات البشرية العصرية تُسَابِق الآن الساعة. ولمعرفة كيف اكتسبت الساعة هذه الأهمية، يتعين علينا العودة إلى القرون الوسطى وإلى بداية نشوء الرأسمالية.

الزمن الكنسيّ القروسطي، زمن الساعة الحديث

العمل والزمن وجهان أساسيان من أوجه بنية المجتمع ووظيفته، وضبط الزمن والتحكم به مكوّنان أساسيان في نجاح أداء المجتمعات[19]. ويُعتبر التحول الذي حصل في القرون الوسطى، من الاعتماد على الزمن الكنسيّ إلى الاعتماد على زمن الساعة، دليلًا بيّنًا على هذه الأطروحة. لقد ترافقت التغييراتُ الحاصلة في وقت العمل وفي أحوال الإنتاج الفكري والاقتصادي مع علمنة النشاط البشري[20].

كثيرًا ما يقال إن المسيحية أدخلت تحولًا أساسيًا على مفهوم الزمن. فقد كان رجال الدين في القرون الوسطى ينظرون إلى الزمن في ضوء نصوص الكتاب المقدس والتراث المسيحي: فالزمن يبدأ مع الله وهو من يتحكم به. والفعل الإلهي مرتبط بالزمن على نحو طبيعي بحيث لا يمكن للزمن أن يمثل مشكلة منفصلة متمايزة؛ فهو الشرط الضروري والطبيعي لكل فعل إلهي.

---

(19) Jacques Le Goff, *Time, Work, and Culture in the Middle Ages* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1980), pp. xii-xiii, David Harvey, *Consciousness and the Urban Experience* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1985), p. 7.

(20) Le Goff, *Time, Work, and Culture in the Middle Ages*, p. 30.

وبالنسبة إلى المسيحيين الأوائل، لم تكن الأبدية مفهومًا معارضًا للزمن؛ ولا كانت تعني غياب الزمن، بل مجرد امتداد الزمن إلى ما لا نهاية. ومنح ظهور المسيح الزمن بعدًا أو مركزًا تاريخيًا، كما أن مفهوم الخلاص غيَّر الإحساس بنهاية الزمن. غير أنَّ الإطار التقليدي للفكرة المسيحية حول الزمن تزعزع، في خلال القرن الثاني عشر، على يد التجار الذين اختبروا وجود صلة بين الزمان والمكان قوضت مفهوم الكنيسة عن الزمن[21].

يمكن مقارنة اختراع الساعة الميكانيكية في أوروبا في القرون الوسطى، من حيث مغزاه الاجتماعي والاقتصادي، باختراع الحروف الطباعية التي يمكن تحريكها، والتي حوّلت أوروبا في نهاية الأمر من موقع متقدّم هامشي وضعيف لحضارة البحر الأبيض المتوسط إلى قوة عدوانية مهيمنة[22]. والاهتمام بقياس الزمن هو الذي أدّى إلى اختراع الساعة، وليس العكس، وكان الدافع جزئيًا هو تحديد أوقات الصلاة بساعات معينة في اليوم والاهتمام الديني بالدقة في التزام الوقت بين الرهبان. وكان الرهبان البنيدكتيون، في القرن السادس أول من قاموا بتحديد أوقات ثابتة لكل نشاط من أنشطتهم، وهو إجراء كان يعتبر ثوريًا آنذاك[23]. وكانت الأديرة أكبر المؤسسات الإنتاجية في أوروبا القروسطية، وقد فرضت الأخويات الرهبانية في القرنين الحادي عشر والثاني عشر معايير أعلى للدقة في الوقت. كان الهدف من هذا السلوك الرشيد هو التغلّب على الحالة الطبيعية؛ إذ درّب هذا السلوكُ الرهبانَ على نحو موضوعي ليكونوا عمالًا في خدمة الله. وانتشر هذا الاهتمام بالفعل الرشيد وبالالتزام الدقيق بالوقت، تدريجًا، إلى الريف وإلى الأسواق حتى أصبح، في نهاية القرن الرابع عشر، واجبًا، وجزءًا لا يتجزأ من السلوك البروتستانتي القويم[24]. وبرزت مصادر

---

(21) Ibid. pp. 30-34.

(22) David S. Landes, *Revolution in Time Clocks and the Making of the Modern World* (Cambridge, MA Harvard University Press, 1983), pp. 6, 12; Allen C Bluedorn, *The Human Organization of Time: Temporal Realities and Experience* (Stanford, CA: Stanford Business Books, 2002), pp. 9-11.

(23) Richard Whipp, Barbara Adam and Ida Sabelis, *Making Time Time and Management in Modern Organizations* (Oxford Oxford University Press, 2002), p. 13; Eviatar Zerubavel, *Hidden Rhythms Schedules and Calendars in Social Life* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1981)

(24) Max Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (New York Charles =

أخرى للطلب على الساعات خارج نطاق الأديرة، ولا سيما في صفوف الطبقة البرجوازية المدينية الطموحة[25].

في بداية الأمر، كان التجار، شأنهم شأن الفلاحين، تحت رحمة دورات الفصول وتقلبات الطقس المفاجئة. وكانوا يسعون للتحكم بهذا النظام الطبيعي من طريق الصلاة والممارسات الخرافية. وعندما نظّم التجار الشبكات التجارية، تحول الزمن إلى موضوع للقياس. فطول فترة السفر، وارتفاع الأسعار أو انخفاضها في أثناء عقد صفقة تجارية، والتقلبات في السعر التجاري للفضة، ووقت العمل الذي يمضيه من يعملون لديهم، كل ذلك كان يتطلب اهتمام التجار وبات موضوعًا للتنظيم الواضح على نحوٍ متزايد. وتُظهر الوثائق التاريخية كجداول الحسابات ويوميات الأسفار والكتيبات الخاصة بمهنة التجارة والكمبيالات مدى الأهمية التي صار يتمتع بها القياس الدقيق للزمن بالنسبة إلى الممارسة المنظمة للأعمال. هكذا، فرض الواقعُ المادي لأعمال التجار زمنًا جديدًا قابلًا للقياس يمكن التنبؤ به محل زمن البيئة الطبيعية المتجددة أبدًا ولا يمكن التنبؤ بها[26].

قبل اختراع الساعة، كانت تُستخدم الأجراس لتعلن ساعات الصفقات التجارية وساعات العمل، كما حدث عام 1355، عندما سمح الحاكم الملكي في أرتوا لسكان أر-سور-لاليس[27]، وهي مركز لصناعة النسيج، ببناء برج كنيسة لاستخدام أجراسه في المهمات المذكورة. وعندما صارت الساعات تُركَّب في مواجهة أبراج أجراس الكنائس، تحولت إلى رمز لثورة عظيمة في ما يتعلق بتعقيد وقت العمل المديني[28].

كانت وحدة قياس وقت العمل في الغرب في خلال القرون الوسطى هي

Scribner's Sons, 1958), Whipp, Adam and Sabelis, *Making Time: Time and Management in Modern* = *Organizations*, p. 13.

(25) Landes, *Revolution in Time*, pp. 58-71.

(26) Le Goff, *Time, Work, and Culture in the Middle Ages*, p. 35.

(27) Aire-sur-la-lys، هي الآن بلدة من بلدات إقليم بادكاليه في شمال فرنسا. وأرتوا Artois، هي مقاطعة سابقة في شمال فرنسا [المراجع]

(28) Ibid., pp. 35-36, 44.

اليوم[29]. وفي البداية، كان ذلك يعني يوم العمل الزراعي - كما تدلّ على ذلك كلمة (journal)، وهي كلمة فرنسية محليّة تشير إلى مساحة الأرض التي يمكن حرثها في يوم واحد، أو «jour». وكان يوم العمل المدينيّ يحدَّد بالنسبة إلى الزمن الطبيعي المتغير، منذ شروق الشمس وحتى مغربها، وكان يجري تعيينه على نحو تقريبي على أساس الزمن الديني المأخوذ عن العصر الروماني القديم. وفي هذا الإطار الأساسي، كانت تنشأ بضع نزاعات حول وقت العمل، باستثناء العمل الليلي. ففي السياق الطبيعي والريفي، كان العمل الليلي يُعتبر بدعة مدينية، وكان محظورًا ويتسبب بفرض الغرامات. كان وقت العمل، إجمالًا، لا يزال وقتَ اقتصادٍ يسيّره الإيقاع الزراعي، وهو بطيء، لا يتسم بالدقة، وغير معني بالإنتاجية[30].

اعتبارًا من نهاية القرن الثالث عشر، بدأ التشكيك بهذا النظام الخاص بوقت العمل، وأدت النزاعات في شأن وقت العمل الليلي إلى التزام دقة أكبر في وضع تعاريفِ يوم العمل وفي أساليب قياسه وطرائق الاستفادة منه، كما بدأت النزاعات الاجتماعية في شأن طول يوم العمل. في البداية، كان العمال هم من يرغبون في إطالة يوم العمل، وذلك لزيادة أجورهم في خلال الأزمة المالية الأولى عندما ارتفعت الأسعار وانخفضت الأجور. واحتدّت المشكلة على نحو خاص في قطاع النسيج، حيث كانت الأجور عاملًا مهمًا في حساب تكاليف الإنتاج وأرباح صاحب العمل. وفي باريس، سمح الملك فيليب الجميل[31] بالعمل الليلي في 19 كانون الثاني/يناير 1322. وكانت ردة فعل أصحاب العمل أنهم سعوا لتنظيم يوم العمل بدقة أكبر وللحيلولة دون غش العمال. وشاع استخدام الأجراس التي تُقرع بواسطة جذب الحبال المربوطة بها. وهذا ما جعل انتفاضات العمال تستهدف إسكات «ساعات العمل» (بالألمانية Werkglocken)

(29) للاطلاع على تاريخ الأسبوع، انظر: Eviatar Zerubavel, *The Seven Day Circle: The History and Meaning of the Week* (New York: The Free Press, 1985).

(30) Le Goff, *Time, Work, and Culture in the Middle Ages*, p. 44.

(31) Philip the Fair، هو فيليب الرابع المولود في عام 1268 وملك فرنسا من عام 1285 إلى وفاته في عام 1314، ما يجعل تاريخ سماحه بالعمل الليلي الوارد هنا (1322) محلّ شك [المراجع].

تعبيرًا عن السخط وعدم الثقة بمن كانوا يتحكمون بتلك الساعات[32]. وبسبب تلك الانتفاضات، اتخذ أصحاب العمل في قطاع النسيج إجراءات قاسية لحماية جرس ساعات العمل. وكان العمال الذين يستولون على الجرس لاستخدامه رمزًا للتمرد يعرِّضون أنفسهم لدفع أبهظ الغرامات: ستون باوند باريسيًا على أي شخص يقرع الجرس لاستدعاء الناس إلى اجتماع شعبي وعلى أي شخص يأتي إلى الاجتماع مسلحًا؛ أما من يقرع الجرس للدعوة إلى ثورة ضد الملك أو نوابه أو ضد الضابط المكلف بحماية الجرس، فكانت عقوبته الموت. في المقابل، كان عمال الكروم النهاريون في المدن والضواحي يثيرون القلاقل طلبًا لخفض يوم العمل، وهي مواجهة أدت إلى محاكمتهم أمام مجلس نواب باريس[33].

لم تكن أجراس العمل تربط الزمن بالحوادث بحد ذاتها، بل بزمن منتظم عادي. فبدل الساعات الدينية الملتبسة التي تعلنها أجراس الكنيسة، صارت هناك ساعات محدَّدة خاصة بالأعمال. واندمج الزمن في الحياة اليومية. وكان إيجاد مقياس أفضل للعمل عاملًا مهمًا في سيرورة علمنة الزمن[34].

ساهم اختراع الساعات الميكانيكية وانتشارها مساهمة حاسمة في فكرة «الساعات المحدَّدة». في النصف الأول من القرن الرابع عشر، كانت ساعات المدينة تتوزع في مختلف المواقع المدينية الرئيسة في شمال إيطاليا وكاتالونيا وشمال فرنسا وجنوب إنكلترا والفلاندرز، وألمانيا. وعلى الرغم من أن الساعات الجديدة كانت سريعة العطب وغير دقيقة وغير منتظمة، وغالبًا ما كانت تتوقف عن العمل، تكرّست الساعة الجديدة المؤلفة من ستين دقيقة على نحو حاسم وحلّت محل اليوم كوحدة أساسية لقياس وقت العمل. وبهذا المعنى، تراجع مفهوم يوم العمل ليحل محله مفهوم ساعات العمل. في خلال هذه الفترة، ظل الزمنُ المرتبط بإيقاعات الطبيعة وبالنشاط الزراعي وبالممارسات الدينية يشكل الإطار الزمني الرئيس؛ إضافة إلى أن الزمن

---

(32) Landes, *Revolution in Time*, pp.73-75, Le Goff, *Time, Work, and Culture in the Middle Ages*.

(33) Le Goff, *Time, Work, and Culture in the Middle Ages*, pp 45-47.

(34) Ibid., p. 48.

المديني الذي توجّهه الساعة لم يكن موحدًا ومتوافقًا ضمن المناطق وبين منطقة وأخرى. كان المسافرون في القرنين الخامس عشر والسادس عشر يواجهون الارتباك والفوضى نتيجة تغيّر مرجعية الزمن من مدينة إلى أخرى[35]. وعلى الرغم من أن شطري الانقسام ريفي/مديني، وديني/دنيوي في مفهوم الزمن وممارسته كانا متطابقين في القرون الوسطى، فإن فكرة «هدر الوقت» صارت خطيئة لا تغتفر بحلول القرن الرابع عشر - أي أن الإيمان الديني راح يستحث الإنتاجية - كما أن التجار في بداية عصر النهضة لم يعودوا يواجهون التوبيخ بأن الوقت هبة الله ولا يمكن بيعها[36]. وأغفل فيبر هذا الجانب الخاص بقياس الزمن في الأخلاقيات البروتستانتية. وما كانت تعنيه الساعة بالنسبة إلى النساك المنعزلين في القرون الوسطى، صارت تعنيه ساعة اليد بالنسبة إلى النساك المنغمسين في الشؤون الدنيوية في أوروبا في فترة ما بعد الإصلاح[37]. ولعلّ عشرات صانعي الساعات كانوا يعملون في أوروبا في نهاية القرن الرابع عشر. وفي القرن الخامس عشر ساعدت التصاميم الصغيرة على جعل الساعات سهلة الحمل ودقيقة وصار حَمْلُ الساعة موضة رائجة. كان التغير الذي طرأ على التوازن بين الإنتاج واستعمال الساعات عَرَضًا من أعراض انتقال مركز النشاط التجاري والصناعي من جنوب أوروبا إلى شمالها في خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر وعاملًا من عوامله[38]. وبذلك أُرسِي الأساس الزمني لرأسمالية السوق، وأُحكمت خيوط الشبكة الزمنية حول الحياة اليومية[39].

انتشر زمن الساعة تدريجًا في طول العالم وعرضه، وبحلول نهاية القرن التاسع عشر، كان هذا الزمن قد فرض نفسه في أرجاء الأرض بوصفه الزمن المعياري، منهيًا بذلك أشكال التوقيت وأساليب تحديد التاريخ المحلية الكثيرة

---

(35) Ibid., p. 49.

(36) Ibid., pp. 50-51.

(37) Landes, *Revolution in Time*, pp. 90-92.

(38) Ibid., pp. 7, 81-92.

(39) Georg Simmel, «The Metropolis and Mental Life,» in Kurt Wolff, ed., *The Sociology of Georg Simmel* (New York: Free Press, 1950); Georg Simmel, *The Philosophy of Money*, (London: Routledge and Kegan Paul, 1978), David Harvey, *Consciousness and the Urban Experience* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1985), pp. 6-7

التي كان يستخدمها الناس في أنحاء العالم. في عام 1883، جرى تنظيم أنواع من التوقيت تتجاوز المئتي توقيت محلي، من واشنطن العاصمة إلى سان فرانسيسكو، ما أدى إلى تسهيل وضع برامج القطارات[40]. أمّا توقيتُ غرينتش وتقسيمُ الأرض إلى أربع وعشرين منطقة زمنية متساوية، بفارق ساعة بين كل منطقة وأخرى، في عام 1884، فشكّل بداية ظهور اليوم العالمي. وكان تطورُ زمنٍ عالمي شرطًا أساسيًا لظهور التجارة العالمية والموارد المالية العالمية ووسائل النقل العالمية والتواصل العالمي[41]. وكان العمل الليلي في المصانع شائعًا منذ الثورة الصناعية بهدف رفع إنتاجية الآلات إلى الحد الأقصى، أما الآن فيمكن التبديل بين أيام وليالي العمل الفعلية، كما في حال عمال المقاسم الهندية التي تسيّر الأعمال من طريق الهاتف وتعمل في خدمة الغرب[42].

الزمن المُسَلَّع

يجب فهم وقت العمل الحديث في سياق الرأسمالية الحديثة. ويكمن جوهر علاقات العمل الرأسمالي في مقايضة العمل بالأجر[43]. فالعمال يبيعون قدرتهم على العمل لقاء حصولهم على أجور. وبما أن العمل يجري ضمن البعد الزمني، فإن العمال، في واقع الأمر، يبيعون وقتهم لقاء أجور، وما إن يبيعونه حتى يصبح، هو وعملهم، ملكًا لصاحب العمل. في هذه المقايضة، يجري تسليع الزمن والعمل، ومن هنا منشأ الجهد الذي يبذله أصحاب العمل لضمان ملء كل الزمن الذي جرى شراؤه بعملٍ منتج. ذلك أنَّ أصحاب العمل يرغبون في الحصول على أقصى ما تساويه أموالهم[44].

---

(40) Stephen Kern, *The Culture of Time and Space, 1880-1918* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983); Harvey, *Consciousness and the Urban Experience*, p. 8.

(41) Whipp, Adam and Sabelis, *Making Time: Time and Management in Modern Organizations*, pp. 13-14.

(42) Winifred Rebecca Poster, «Saying 'Good Morning' in the Night The Reversal of Work Time in Global ICT Service Work,» In Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities Research in the Sociology of Work*, vol. 17 (Oxford: Elsevier JAI, 2007).

(43) Richard Edwards, *Contested Terrain The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century* (New York: Basic Books, 1979)

(44) Karl Marx, *Capital*, vol. 1 (New York Vintage Books, 1977); Whipp, Adam and Sabelis, =

كان ماركس[45] يعتقد أن من الممكن اختصار النشاط الاقتصادي برمّته إلى اقتصاد الزمن. ورأى[46] أن قيمة السلعة تُقاس بمقدار زمن العمل الضروري اجتماعيًا لإنتاجها. أمّا القيمة الاستعمالية للسلعة فهي خاصية مادة السلعة ووظيفتها، بغض النظر عن زمن العمل، وهي تختلف نوعيًا. وما يمكن أن يساوي بينهما كميًا، هو العمل الذي أنتج السلعة وحده، والذي لا يمكن قياسه إلا بدوامه. ومن هنا، فإن كلّ سلعة تمثل زمن العمل الذي قُضي في إنتاجها المباشر وفي إنتاج مدخلاتها؛ فقيمة ثوب من الدانتيل الدقيق، مثلًا، تفوق قيمة ثوب قطني بسيط، حتى ولو كانت كلفة المواد الأولية هي ذاتها.

يسعى الراغبون في الربح (والمؤسسات الحريصة في شأن التكلفة) إلى إنتاج سلع «تحوي» قيمة تتجاوز مجموع قيم السلع المستخدَمة في إنتاجها. وينشأ فائض القيمة هذا من فائض العمل، العمل الذي يصرفه العمال بما يتجاوز العمل الضروري لتحصيل الرزق. ويتألف وقت العمل من هذين الزمنَين، الضروري والفائض.

يمكن لأصحاب العمل، من أجل تحقيق زيادة في الإنتاجية، إطالة يوم العمل، كأن يطلبوا من العمال المزيد من الإنتاج من طريق العمل لساعات أطول، أو بإدخال آليات أو تحسينات ترفع الإنتاجية في خلال فترة محددة من الزمن. وهناك طرائق أخرى، مثل هوس الإدارة العلمي بالزمن والحركة لتحقيق الدقة والفاعلية في حركات العمال، وتخزين الموجودات، وتصميم منطقة الإنتاج[47] كما أن هناك أشكالًا أخرى من إدارة الوقت ترشد الناس إلى الأساليب التي يجب أن يستخدموا بها وقتهم في أثناء العمل[48]. لكن زيادة

Making Time: Time and Management in Modern Organizations; Zerubavel, *Hidden Rhythms Schedules* = *and Calendars in Social Life*

(45) Karl Marx, *The Grundrisse* (New York. Harper Torchbooks, 1971).

(46) Marx, *Capital.*

(47) Dan Clawson, *Bureaucracy and The Labor Process* (New York: Monthly Review Press, 1980), John Robinson and Geoffrey Godbey, *Time for Life* (University Park, PA: Pennsylvania State University Press, 1997), pp. 30-31

(48) Leslie A. Perlow, «The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time,» *Administrative Science Quarterly*, vol 44, no.1 (March 1999).

الإنتاج لا ينتج منها بالضرورة خفض وقت العمل. وبما أن الرأسمالية مضطرة للنمو لكي تحافظ على بقائها، فإن خفض وقت العمل يُعتبر لعنة بالنسبة إلى مساعي تحقيق فائض القيمة والربح. ويسمح تطوير التقنيات والعمليات بإنتاج أكثر بوساطة عمل أقل، لكن ضرورات نمو الرأسمالية تحوّل ما يمكن أن يكون وقتًا يمكن الاستغناء عنه إلى وقت عمل فائض[49]، بخلاف الصيادين - جامعي الثمار الذين سبق أن عَرَضْنا لهم والذين يمضون الوقت المتبقي بعد حصولهم على القوت في الراحة. يقول كليفر: «أي وقت تمضيه الطبقة العاملة من دون عمل... يعتبر وقتًا ميتًا بالنسبة إلى رأس المال... في المقابل، وقت العمل، بالنسبة إلى الطبقة العاملة، هو وقت ضائع»[50].

تنظيم الوقت الصناعي

لم ينشأ وقت المصنع الذي توجّهه الساعة على نحو طبيعي تلقائي، ولا هو نشأ من دون مقاومة[51]؛ بل فرضه أصحاب المصانع في محاولة للتحكم بالعمل وضبطه زمنيًا. وفي خلال الفترة بين عامي 1300 و1650، حصلت تغييرات مهمة في مفهوم الزمن وفي تعريفه الاجتماعي[52]، وكان ذلك يشير إلى التحول الحاصل في إنكلترا من المعنى الزراعي للزمن إلى معناه الصناعي[53]. يتساءل المؤرخ إ. ب. تومسون[54]، في مقالته الكلاسيكية، عن المدى والطرائق التي أثّر بها التحول في معنى الزمن في تنظيم العمل، وعن المدى الذي أثّر

(49) Marx, *The Grundrisse*, p. 144.

(50) Harry Cleaver, *Reading Capital Politically* (Austin, TX: University of Texas Press, 1979), p. 119.

(51) Barbara Adam, *Time and Social Theory* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1990), p. 111; Marx, *Capital*, vol. 1; Beth A. Rubin, «Time-Work Discipline in the 21st Century,» in Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work*, vol. 17 (Oxford: Elsevier JAI, 2007), p. 4, E. P. Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism,» *Past and Present*, vol. 38 (December 1967).

(52) Le Goff, *Time, Work, and Culture in the Middle Ages*, Thompson, «Time Work-Discipline, and Industrial Capitalism.»

(53) Adam, *Time and Social Theory*; Beth A. Rubin, «New Times Redux: Layering Time in the New Economy.» in Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work*, vol. 17 (Oxford: Elsevier JAI, 2007); Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism.»

(54) Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism.»

به في فَهْم العاملين للزمن داخليًا؟ وإذا كان التحول إلى المجتمع الصناعي قد استوجب إعادة هيكلة عادات العمل - تنظيم جديد، حوافز جديدة، بل طبيعة بشرية جديدة - فما مدى علاقة ذلك بالعلامات الداخلية للزمن؟

في المجتمعات غير الصناعية، يجري ربط العمل بالظواهر الطبيعية وقياسه استنادًا على أساسها: بزوغ الفجر، هبوط الليل[55]؛ وقت الطهو، كما في «طهو الأرز» في مدغشقر[56]، وفي تكيّف صيادي السمك والبحارة مع المد والجزر. يمثّل ذلك زمنًا توجّهه المهمة. فالفلاح أو العامل ينصرفان إلى أداء مهمة ضرورية، وليس ثمة فصل كبير بين العمل والحياة. ومن وجهة نظر المراقب المعتاد على العمل الذي تنظمه الساعة، قد يبدو الزمن الذي توجّهه المهمة وقتًا ضائعًا عديم الفاعلية. مع ذلك، قد يبدو توجيه الساعة، في بعض المواقع حاليًا، متعارضًا مع عملية العمل المتضمَّن في الشغل ذاته.

هناك أمثلة وافرة على الزمن الذي توجّهه المهمة في مجتمعاتنا الحديثة. فالمزارعون يزرعون ويحصدون بحسب الفصول أو المواسم، وفي الماضي كانوا مضطرين للعمل في وضح النهار. أما اليوم فتتيح لهم الإنارةُ الاصطناعية على الحصّادة والدرّاسة أن يعملوا في الظلام. ويعمل الموسيقيون والعاملون الآخرون في مجال الترفيه على نحو منتظم أو بشكل متقطع في مشروعات. ويحاول أساتذة الجامعات التوفيق بين مهمّات عدة في آن، فهم يدرّسون في الصفوف، ويصلحون أوراق الامتحانات، ويسدون النصح للطلاب، ويجتمعون في اللجان، ويكتبون الدراسات البحثية؛ وفي الطرف المقابل، نجد الطلاب أيضًا يحضّرون الوظائف المطلوبة منهم على نحو توجّهه المهمة المحدَّدة بموعد نهائي للتسليم. ويستجيب الأهالي لحاجات الأطفال التي لا تنتهي. ولم يعد الجمع بين العمل ورعاية الأسرة مجرد محاولة للتوفيق بين برنامجين

---

(55) Landes, *Revolution in Time: Clocks and the Making of the Modern World*, p. 1; Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism.»

(56) Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism,» p. 58.

يُشار في مدغشقر إلى النصف ساعة بتعبير «الزمن اللازم لطهو الرزّ». ومن المعروف أن الرزّ هو المصدر الأساسي للغذاء هناك [المراجع].

متنافسين، العمل المأجور والمنزل، بل يتضمن التعامل مع توجّهين متضاربين: المجال الذي توجّهه الساعة في العمل المأجور والمجال الذي توجّهه المهمة في الأسرة. لكن الأسرة تجد نفسها، وعلى نحو متزايد، مجبرة على التكيف وعلى تبني الزمن الذي توجّهه الساعة والخاص بعالم العمل المأجور والمدارس والمناسبات الرياضية والدروس، على سبيل المثال، وذلك مع تزايد أوجه الحياة التي ينبغي برمجتها. وكُرّس عدد لا يستهان به من بحوث العلوم الاجتماعية لمناقشة المسائل المتعلقة بالتأثيرات المتعاظمة للعمل والمنزل، وبالكيفية التي يجمع بها الناس بين الوظيفة والواجبات الأسرية، والحدود الفاصلة بين العمل والحياة، وهي مسائل سوف نناقشها في الفصل الرابع.

في بداية العصر الصناعي، قاوم العمال أنظمة العمل الجديدة في المعامل على الرغم من أنهم لم يكونوا يملكون خيارًا سوى العمل. ويصف ماركس في الفصل الثامن والعشرين من كتاب **رأس المال**، المجلد الأول، الإجراءات الحكومية التشريعية والقمعية الهادفة إلى إجبار البروليتاريا على العمل في المصانع الجديدة. في بعض المناطق فُرِضَت سياسات ضريبية جديدة، تستوجب تسديد الضرائب بنقود لا يمكن تحصيلها إلا بالعمل لقاء أجر، وهذا ما أجبر القرويين المشرّدين على السعي إلى العمل في المصانع. لكن المصانع لم تكن لتستوعب تلك الأعداد كلها من «البروليتاريا الحرة والمحرومة من الحقوق»[57]؛ وهذا ما دفع إلى إصدار تشريعات ضد التشرد وتطبيقها بالقوة في كل أنحاء أوروبا الغربية لربط البروليتاريا أيديولوجيًا، إن لم نقل مباشرةً، بالعمل في المصانع. وفي إنكلترا، كان «المشرّدون» (من غير الطاعنين في السن و/أو العاجزين عن العمل، الذين كانوا يحملون رخصًا تجيز لهم التسوّل) يواجهون الجَلْد والسجن والتشويه (قطع جزء من الأذن، مثلًا)، والوشم والعبودية والإعدام. وفي حين كانت هذه الصراعات الطبقية تتعلق بما إذا كان على الأفراد أن يعملوا في المصانع أم لا، تطورت الصراعات اللاحقة لتصبح في شأن طول يوم العمل.

---

(57) Marx, *Capital*, vol. 1, p. 896.

في الفصل العاشر من كتاب رأس المال، المجلد الأول، يروي ماركس تفصيلات الصراعات في شأن طول يوم العمل والعمل الليلي، ويبين الاستغلال المرتبط بعمل الأطفال وبالإجهاد في العمل. وعندما كان ماركس يكتب كتابه، كان طول يوم العمل الوسطي قد أصبح عشر ساعات (ثماني ساعات يوم السبت) في إنكلترا. لكن طول وقت العمل لا يضمن تحقيق كمية معينة من العمل. ولهذا أطلق ماركس على العمل اسم «رأس المال المتحول». فأصحاب العمل يشترون «قوة عمل العامل» لفترة محدّدة ويأملون بالحصول على مقدار العمل الوسطي. وهذا اللايقين المرتبط برأس المال المتحول يدفع أصحاب العمل إلى ابتكار طرائق لرفع مردود العمل إلى الحد الأقصى، كما في دفع الأجور على القطعة، وإدخال الآليات والتقنيات، و«تسريع» وتيرة العمل[58]. ويتمحور الصراع الطبقي عند حدّ الإنتاج حول مدى الجهد الذي ينبغي للعامل بذله في خلال وقت العمل، وحول من يحق له التحكم بكيفية إنجاز العمل وبوتيرته. رد العمال على محاولة أصحاب العمل زيادة الإنتاجية بابتكار استراتيجيات لا تحصى للمقاومة: الحديث على الهاتف (أو إرسال رسائل نصية)، الإكثار من استراحات شرب القهوة، قراءة المجلات والصحف، تصفح الإنترنت، تزجية الوقت مع زملائهم، تحديد جدول الأجور، إيقاف خط الإنتاج، وإلى ما هنالك.

أصبح مفهوم الزمن الذي توجّهه الساعة والخاص بموقع العمل أيديولوجيةً عامة في المجتمع. ولم تعد المجتمعات الصناعية تفكر بالوقت بلغة الزمن الذي يمر. بل صار الوقت يُصرف. لكن الوقت والمال ليسا صنوين. فالمال يمكن ادخاره وتكديسه. لكن لا يمكن عمومًا ادخار الوقت[59]، مع أن العمال غالبًا ما يفكرون بمراكمة الإجازات المرضية والعُطَل والإجازات

(58) ثمّة تطبيق ناجح على نحو خاص للمفاهيم الماركسية على العمل في المجتمع الأميركي المعاصر، في: John Walsh and Anne Zacharias-Walsh, «Working Longer, Living Less: Understanding Marx through the Workplace Today,» in Peter Kivisto, ed., *Illuminating Social Life Classical and Contemporary Theory Revisited* (Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 1998), pp. 107-143

(59) Adam, *Time and Social Theory*, p. 114.

التعويضية بوصفها ادخارًا للوقت، كما أن أصحاب العمل يبتكرون عمليات من شأنها رفع الإنتاجية إلى الحد الأقصى وخفض الوقت المهدور وعدد العمال إلى الحد الأدنى - وبذلك يدخرون الوقت. كما يقال أيضًا إن قيمة المال تتنامى مع تراكم المال، لكن الوقت يكون أثمن عندما يكون نادرًا، ويفقد قيمته عندما يكون متوافرًا بكثرة. كما تتغير قيمة الوقت مع تغير المكانة والثروة والسلطة[60].

يقول تومسون[61] إن انتشار استخدام الساعات حصل عندما صارت الثورة الصناعية تتطلب قدرًا أكبر من تزامن العمل أو ضبط توقيته. وكما أشرنا سابقًا، كانت ساعات الكنائس وساعات الساحات العامة والساعة الشمسية (المزولة) تضبط الوقت، وكان يساعدها في ذلك قارعو الأجراس والصافرات التي كان صوتها يُعلِم الجميع بالوقت. كانت الصافرات تشير إلى بداية العمل في المناجم ونهايته. وفي حين استمر استخدام الساعة الشمسية حتى القرن التاسع عشر، فإنه بحلول عام 1800، كانت ساعات اليد والساعات الجدارية تُصنع وتُوزَّع على نحو واسع، وتحوَّلت إلى شيء عملي مفيد بدلًا من أن تظل من أسباب الرفاه كما كانت قبل عقود.

في بدايات فترة التصنيع، عندما كانت الحرف سائدة في البيوت الخاصة أو في الورش الصغيرة ولم تكن العمليات مجزأة إلى أعمال تفصيلية، كانت الحاجة إلى ضبط توقيت العمل لا تزال في حدها الأدنى، وكان الوقت الذي توجّهه المهمة هو السائد. كانت أنماط العمل تفتقر إلى التنظيم نوعًا ما، ولا سيما عندما يكون الفرد هو من يتحكم بوقت عمله. كما كان من الشائع وجود تقلّبات بين فترات من العمل المجدي وفترات من التبطّل. وكانت إيقاعات العمل غير المنتظمة تلك ترتبط بأناشيد مختلفة من يوم لآخر، وبإغراء النوم إلى وقت متأخر صباحًا، والالتزام «الديني» بقدسية الاثنين والثلاثاء[62].

---

(60) Ibid., p. 114.

(61) Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism,» pp. 63-69.

(62) كان يوما الاثنين والثلاثاء عطلة غير رسمية للعمال، وهما مثالان على إيقاع العمل غير المنتظم الذي كان شائعًا في بعض الأجواء والمهن. واستنادًا إلى تومسون، في: E. P. Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism,» pp. 72-76. =

«كان الأحد يومًا مقدسًا، وكان الاثنين يومًا مقدسًا، وغالبًا ما كان الثلاثاء ضروريًا للتعافي من كل ذلك المقدار من القداسة»[63]. ارتبطت فوضى يوم العمل وأسبوع العمل بفوضى سنة العمل. وكانت العطل والمعارض والأسواق التقليدية مناسبات للتبطّل، إضافة إلى أن الأعراف كانت قد فرضت كثيرًا من «أيام العطل المقدسة» بحيث أن قلة فحسب من العاملين في الصناعة هم الذين كانوا يعملون على نحو منتظم فترة تتجاوز ثلثي الوقت[64]. وفي بعض الأماكن، استمر تقديس يوم الاثنين إلى منتصف القرن التاسع عشر[65] بل وحتى إلى القرن العشرين[66]. وما زلنا نلاحظ أن صباح يوم الاثنين وبعد ظهر يوم الجمعة، حتى في عصرنا الحالي، يمكن أن يتباطأ فيهما العمل في المكاتب حيث يكثر طلب الإجازة.

لم يكن ضبط الوقت - والعمل - مجرد استجابة لحاجات التصنيع التقنية؛ إذ كان قياس الزمن، أيضًا، وسيلة لضبط العمل[67]. يشرح تومسون في كتاب *Law Book of the Crowley Iron Works*[68] كيف أن التحكم بالوقت هو ممارسة للسلطة. وكان العاملون يستمرون في العمل من الساعة الخامسة صباحًا حتى الثامنة مساء، أو من الساعة السابعة صباحًا حتى العاشرة ليلًا، وكانوا يرتاحون لمدة تسعين دقيقة لتناول الإفطار والغداء. كانت «ساعة المراقب» هي التي تضبط الوقت؛ ولم يكن يحق لأحد، عدا المشرف على الساعة، تغيير الوقت؛ وكانت الأوامر تقضي بإبقاء الساعة في مكان مقفل حتى

---

* غالبًا ما كان يوم الاثنين يُعتبر امتدادًا ليوم الأحد (ومن هنا السابقة Saint في Saint Monday) ويوم راحة للعمال. وفي بعض الأحيان، عندما كان العمال يذهبون إلى العمل يومي الاثنين والثلاثاء، كانت وتيرة العمل تتباطأ، كما كان يوم العمل أقصر، يسوده جو العطلة.

(63) Landes, *Revolution in Time: Clocks and the Making of the Modern World*, p. 229.

(64) Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism,» p. 76 n. 70

(65) R. E. Pahl, *Divisions of Labour* (Oxford: Blackwell, 1984), p. 45.

(66) Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism,» p. 74.

(67) Landes, *Revolution in Time: Clocks and the Making of the Modern World*, p. 229, Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism.»

(68) Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism,» p. 81

لا يدخل شخص لا يتمتع بالصلاحية ويغيّر الوقت. كان القيّم يضبط الوقت ويقرع الجرس للإشارة إلى بدء وقت العمل وانتهائه، وإلى وقت الإفطار ووقت الغداء، وذلك بحسب الجدول الآتي: من الساعة الخامسة إلى الثامنة صباحًا عمل؛ ومن الثامنة إلى الثامنة والنصف صباحًا فطور؛ ومن الثامنة والنصف إلى الظهر عمل؛ ومن الظهر إلى الساعة الواحدة بعد الظهر غداء، ومن الواحدة حتى الثامنة مساء عمل. كان قانون التنظيم في مصانع ويدجوود للسيراميك[69] يميز بين من يأتون إلى العمل في الوقت المحدد والذين يصلون متأخرين. كان المتأخرون يُعطون فترة معينة لتكون بمنزلة الإنذار، وإذا استمروا في التأخر كان يُحسم من رواتبهم مبلغٌ يعادل وقت التأخير. وتُعتبر كراسة كلايتون الجليل التي تعود إلى عام 1755، **نصيحة ودودة إلى الفقراء** *Friendly Advice to the Poor*، مثالًا على الجهد الهادف إلى غرس مفاهيم توفير الوقت والتنظيم بصورة عامة[70].

بلغ النزاع حول الوقت أشدّه مع بداية معامل النسيج والورش الهندسية، حيث صار يُفرض تنظيم الوقت الصناعي على نحو صارم. حاول أصحاب العمل في تلك المصانع الحيلولة بين العمال وبين أي إدراك للوقت. كان ارتداء الساعة حكرًا على صاحب العمل وابنه، أما ساعات العمال فكانت تُصادر. واستنادًا إلى إحدى الشهادات في المحكمة[71]، كان أصحاب العمل والمديرون يغيرون الساعة لمصلحتهم لكسب المزيد من العمل من دون أن يدفعوا للعمال لقاءه. وكانوا يقدّمون الساعة في خلال استراحة الغداء، وبذلك يقلصون مدة استراحة الغداء ويدفعون العمال للعودة إلى العمل أبكر مما يجب، وقبل انتهاء يوم العمل كانوا يؤخرون الساعة لإطالة فترة العمل. ومع أنّ بعضهم يشكك بحصول «تلاعب» من هذا النوع، لكنهم يقرّون أن كثيرًا من العمال كانوا يعتقدون أنهم يتعرضون للخداع[72]. وبالنسبة إلى الأشخاص

---

(69) Ibid., pp. 82-83.

(70) Ibid., p. 83

(71) Ibid., pp 85-86.

(72) Landes, *Revolution in Time Clocks and the Making of the Modern World*, p. 230.

الذين كانوا معتادين على العمل بحسب إيقاعهم الخاص في الحقول وفي الصناعات المنزلية الريفية، كان المعمل مثل المعتقل، وكانت الساعة هي القفل. وتمثلت مقاومتهم للنظام الجديد في عجزهم عن الحضور في الوقت المحدد، أو في إحجامهم عن ذلك. كان أصحاب العمل يفرضون غرامات باهظة على المتأخرين أو الغائبين. وفي ما يتعلق بالنسبة العظمى من العمال الذين لا يمتلكون ساعة، كان أصحاب العمل يرسلون أشخاصًا ليطرقوا على النوافذ في ساعات الفجر الأولى. وبما أن قرع جرس الساعة لمرة واحدة لم يكن كافيًا لجعل العمال يعودون إلى آلاتهم بعد استراحة الظهيرة - إذ كان العمال يدّعون أنهم لا يسمعون الجرس إذا قُرع مرة واحدة - لجأ بعض أصحاب العمل إلى قرع جرس الساعة ثلاث عشرة مرة[73].

غدت الساعة الميكانيكية قالبًا ونموذجًا بالنسبة إلى العلماء والميكانيكيين. كانت الساعة تتطلب براغٍ ومسننات مصنوعة بدقة، وأدت هذه المتطلبات إلى تحسينات في المخارط وغيرها من الآلات المستخدَمة لصنع تلك البراغي والمسننات. ويمكن عزو نشوء خط التجميع الميكانيكي إلى فهم هنري فورد للساعات. اتَّسَمَ خط التجميع الذي وضعه فورد بتأكيد حركات منتظمة كالساعة: دفقٌ عملٍ مُنَظَّم، حيث ينتج المردود المطلوب بتواتر ثابت متساوٍ. أصبح خط التجميع هذا النموذج البدئي لممارسة التصنيع في كل أنحاء العالم[74].

بات التنظيم الرشيد للوقت على أساس الساعة والذي نشأ في الأديرة ومن ثم انتشر بشكله المسلَّع، على الرغم من المقاومة، عبر الرأسمالية الصناعية، أمرًا بدهيًا الآن بوصفه «الحالة الطبيعية» لأسلوب الحياة الغربي وللمؤسسات الغربية. ويشكل التنظيم المذكور جزءًا من «البنية العميقة» التي نشأت منها نظرية الإدارة وممارستها، وهو يتخذ أشكالًا جديدة في عصر الآنيّة الإلكترونية

---

(73) Ibid., p. 229.

(74) Bluedorn, *The Human Organization of Time Temporal Realities and Experience,* pp. 11-13.

والترابط الإلكتروني[75]. لكن التنظيم الصارم للوقت قد لا يكون فاعلًا في بيئات العمل الافتراضية[76]. وأدى تعقيد الاقتصادات الغربية الحالية، بما تنطوي عليه من تنوع كبير في الأعمال وأساليب الحياة والمدى العالمي، إلى نشوء عدد وافر من التجارب أو الخبرات الزمنية وقياسات الزمن[77].

تنظيم وقت العمل في القرن الحادي والعشرين

نعيش حاليًا في ظل اقتصاد عالمي مرن تتوسّطه التكنولوجيا ويستمر العمل فيه أربعًا وعشرين ساعة في اليوم وسبعة أيام في الأسبوع، ويؤدي هذا الاقتصاد إلى نشوء بُنى وثقافات وخبرات زمنية متغيرة[78]. وتتسبب الإيقاعات والتواترات وضروب الروتين والبرامج الجديدة في تغيير إحساس العمال بالزمن، وتنتج «زمن المهمة المتراتبة» (layered task)[79] بوصفه خلَفًا ممكنًا لزمن الساعة، وذلك في بعض المهن والمؤسسات المنتقاة. وتحوّل أسلوب مزاولة العمل الحالي، في بعض المؤسسات، من نمط الروتين والتتابع الخطي إلى نمط تنظيم المهمة على نحو متراتب، وهنا يتحدَّد الجهد المبذول في العمل على أساس إنهاء المهمّات لا على أساس الساعات. ويكون الوضع على هذا النحو خصوصًا حين تؤدي الابتكارات التكنولوجية والتنظيمية إلى تسارع التطور والإنتاج ودورات السوق، مزيلة بذلك الحدود بين المنزل والمكتب مع احتمال إطالة يوم العمل ليصبح أربعًا وعشرين ساعة وسبعة أيام في الأسبوع، أو

---

(75) Whipp, Adam and Sabelis, Making *Time: Time and Management in Modern Organizations,* pp. 13, 19.

(76) Ibid., p. 129.

(77) Barbara Adam, *Timescape of Modernity: The Environment and Invisible Hazards* (London: Routledge, 1998); Keneth J. Gergen, *The Saturated Self: Dilemmas of Identity in Contemporary Life* (New York: Basic Books, 1991); Whipp, Adam and Sabelis, Making *Time: Time and Management in Modern Organizations,* pp. 175, 187.

(78) Beth A. Rubin, «Time-Work Discipline in the 21st Century,» in Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work,* vol. 17 (Oxford: Elsevier JAI, 2007).

(79) Beth A. Rubin, «New Times Redux: Layering Time in The New Economy,» in Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work,* vol. 17 (Oxford: Elsevier JAI, 2007).

على الأقل خلق الإحساس بالعمل طوال الوقت. وينطوي زمن المهمة المتراتبة على ساعات عمل أطول، وهذا ما يميز كثيرًا من العمل المعاصر، ولا سيما بين العاملين المهنيين والإداريين والفنيين الذين يتقاضون رواتب ولا تنطبق عليهم شروط العمل الإضافي المحدَّدة في قانون معايير العمل العادلة الأميركي، كما يميز تعدّد المهمّات التي يحاول العمال إنجازها على نحو متزامن. وكما في حال زمن الساعة، هناك أيضًا ضغط كبير يُمارس لرفع الإنتاجية إلى الحد الأقصى، ولا يزال الوقت من ذهب، لكن ذلك يعني حاليًا إنهاء المهمة. فالضغط المتنامي والإمكانات التكنولوجية تسمح بتنظيم المهمّات على نحو متراتب واحدة فوق أخرى، ويشبه ذلك إلى حد ما التراتب المعقد الذي يَسِمُ المهمّات المنزلية ورعاية الطفل وتزجية الوقت الذي يلجأ إليه الآباء والأمهات المتعجلين الذين تساعدهم الآلات على إتمام غسيل الأطباق وهم يطوون المناشف المغسولة ويشاهدون التلفاز ويساعدون أطفالهم في أداء واجباتهم المدرسية، في آن معًا[80].

ينطوي زمن المهمة المتراتبة على مكوّنات عدة[81]. وإضافةً إلى الساعات الأطول، يستلزم الزمن المذكور التزامن، والتجزئة، وتداخل الأعمال، والتقييد. فالعاملون بموجب زمن المهمة المتراتبة يؤدون مهمّات عدة في وقت واحد إنّما على نحو متقطع. والمهمّات المتعددة لا تتطلب بالضرورة أنواع المهارات نفسها ولا درجات التركيز نفسها، وقد تقاطع المهمّات بعضها بعضًا وتتناقض (التداخل). وتُقَيَّد المهمّات المتراتبة بمواعيد إنجاز غير منتظمة، وباستقلالية العاملين، وبموقعهم ضمن المؤسسة. وفي زمن المهمة المتراتبة، يضغط العمال مزيدًا من المهمّات ضمن أي وحدة زمنية محدّدة، وعلى الرغم من أن الأمر هنا يعتمد على التجربة العملية، فإن العمال يمارسون قدرًا من الاستقلالية في تقديراتهم المتعلقة بالطرائق الأكثر فاعلية لأداء مهمة متعددة الجوانب.

(80) Cynthia Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work* (Albany, NY: State Universtiy of New York Press, 1993).

(81) Rubin, «New Times Redux: Layering Time in The New Economy.»

تسهم عقود العمالة المرنة[82]، كعقود العمالة بدوام جزئي والعمالة الموقتة والعمالة بعقد، في نشوء تنظيم للوقت من نوع جديد. ونشأ إحساس «مابعد حداثي» بالزمن يتميز باختصار وقت المرض، والتسارع المفرط، والانشغال بالتوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة، والتقنيات التي تزيل حدود الزمان والمكان[83]، وعدم ثبات العمل بالنسبة إلى بعض العاملين. وترتبط تجربة العاملين للزمن في موقع العمل بالروتين التنظيمي، وبالبرامج، والتواتر، وتخصيص العمل، والتتابع، والتزامن، والدقة، لكن قد ينشأ صراع بين المتطلبات التنظيمية و«الشخصيات الزمنية» الفردية، أي الخيارات المفضّلة المتواقتة أو غير المتواقتة[84]، والحياة العائلية، والحاجة إلى عمالة ثابتة. ويخلق هذا التباينُ بين المتطلبات التنظيمية والحاجات والخيارات الفردية المفضلة «حالات سوء توافق زمني» (temporal mismatch)[85] حيث إن كثيرين قد يعملون بما يتجاوز طاقتهم، أو لا يجري توظيفهم على نحو كاف، أو تكون ساعات عملهم متضاربة مع الخيار الشخصي المفضل. مع ذلك، فإن المؤسسات توجد

---

(82) حول هذا الموضوع انظر: Kathleen Barker and Kathleen Christensen, *Contingent Work: American Employment Relations in Transition* (Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press, 1998); Richard Belous, «The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time, and Subcontracted Workforce,» McLean, VA: National Planning Association, 1989; Francoise Carre et al., *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements* (Champaign IL: Industrial Relations Research Association, 2000); Lonnie Golden, «Flexible Work Schedules: What Are We Trading Off To Get Them?» *Monthly Labor Review*, vol. 124, no. 3 (March 2001); Susan N. Houseman and Anne E. Polivka, «The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability,» *Upjohn Institute for Staff Working Paper* No. 99-056 (Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1999); Ken Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs* (Washington, DC: Economic Policy Institute, 1999); Arne L. Kalleberg, «Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary, and Contract Work,» *Annual Review of Sociology* 26 (November, 2000); Kalleberg, Barbara Reskin, and Ken Hudson «Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment and Job Quality in The United States.» American Sociological Review, vol. 65, no. 2 (2000); Kalleberg, *The Mismatched Worker* (New York: W. W. Norton and Company, 2007); Cynthia Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work* (Albany, NY: State University of New York Press, 1993); Harriet B. Presser, *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families* (New York: Russell Sage Foundation, 2003); Beth A. Rubin *Shifts in the Social Contract* (Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 1996); Chris Tilly, *Half A Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1996), and others.

(83) Rubin, «Time-Work Discipline in the 21st Century.»

(84) Bluedorn, *The Human Organization of Time. Temporal Realities and Experience;* Rubin, «Time-Work Discipline in the 21st Century,» pp. 6, 8.

(85) Kalleberg, *The Mismatched Worker* (New York: W.W. Norton and Company, 2007).

في بيئة تعمل وفق سياسة تؤثر في الصناعة والممارسات التنظيمية. والمنظمات تلتزم سياسةً تكون امتثالًا للقوانين المحدِّدة للأجور وساعات العمل، ولعقود الاتحادات النقابية العمالية، في حال وجودها، لكنها تحرص على إبقاء ساعات العمل بدوام جزئي من دون الوصول إلى الحدّ الذي يترتّب عليها تقديم مزايا إضافية للعمال؛ وهي تعمل على هامش السياسة، و«تبتكر» ضمن ثغرات القانون حين لا توجد سياسة؛ أو أنها تخرق هذه السياسة على نحو صريح، كأن تطلب من العمال العمل خارج ساعات العمل، في انتهاك صريح لقوانين الأجور وساعات العمل. وعلى الرغم من أن كثيرًا من المؤلفين يؤكدون تجديد عقود العمالة المرنة في العقود الأخيرة، فإن مؤلفين آخرين يعتقدون أن المرونة كانت دائمًا إحدى سمات العمالة في الأنظمة الرأسمالية. وبحسب وجهة النظر هذه، «'اكتشف' علماء الاجتماع ما يعرفه سلفًا العمال ذوو الأجر العَرَضي (كذا) وأولئك الموجودون خارج نطاق العمل المأجور - حيث تشكل النساء والشباب جزءًا كبيرًا منهم - من أنه ليس كل 'الأعمال' ثابتة ومضمونة»[86]. ونشهد حاليًا تناميًا في هشاشة وضع العمال، أو في سرعة أو شدّة العمل وذلك في ظل ضعف الاتحادات العمالية[87]. وفي حين كانت المرونة دائمًا إحدى سمات العمالة الرأسمالية وممارساتها، فإن النقابات العمالية في الولايات المتحدة تمكنت ولفترة، في منتصف القرن العشرين، من اكتساب قوة كافية مكنتها من خفض معدلات تقلُّب وضع العمل وهشاشة وضع العمال في بعض القطاعات. وتعتبر صناعة الألبسة مثالًا صالحًا بهذا الشأن، حيث تمكنت النقابات العمالية من خفض عدد المؤسسات التي تستغل كدح العمال وجعْلها ضمن الحد الأدنى ومن وضع حد للانتهاكات الحاصلة في الأجور وساعات العمل، إلى أن أدى التنافس العالمي في العقود الأخيرة إلى عودة ظهور تلك

(86) Anna Pollert, «Dismantling Flexibility» *Capital and Class*, vol. 34, no. 1 (Spring1988), p. 43; Anna Pollert «The Orthodoxy of Flexibility» In Anna Pollert, ed., *Farewell to Flexibility?* (Oxford: Blackwell, 1991).

(87) David J Maume and David A. Purcell, «The 'Over-paced' American. Recent Trends in the Intensification of Work,» In Rubin, ed , *WorkplaceTemporalities Research in the Sociology of Work,* vol.17 (Oxford Elsevier JAI, 2007).

المؤسسات والانتهاكات[88]. وتمكنت النقابات خارج الولايات المتحدة من إحداث تغييرات مماثلة، كما سنرى في الفصل الخامس.

الزمن المُجَنْدَر

تدعم نظريةُ التسليع تحليلًا طبقيًا اجتماعيًا عند مستواها الأساسي الأعمق، مستوى العلاقة بين أصحاب العمل والعمال. ويسمح تاريخُ بدايات الرأسمالية بإلقاء نظرة على هذه العلاقة الجوهرية، لكن العلاقات الطبقية الحالية أكثر تباينًا وتعقيدًا، وتتسم بالتنوع في المهن والتعليم والدخل والأصل الإثني والجندر، ووقت العمل. ويتوازى التوزيع الثنائي لوقت العمل - ساعات طويلة في صفوف المهنيين والمديرين وساعات قصيرة في صفوف عمال قطاع الخدمات (سوف نتوسّع في هذه الفكرة في الفصل الثالث) - مع تركيبة طبقية تصبح أكثر ثنائية على نحو متنامٍ. ويتزامن تقلّصُ الطبقة العاملة في مجال التصنيع مع تقلّصٍ في نسبة اليد العاملة الأميركية التي تعمل أربعين ساعة في الأسبوع. وتوفّر نظريةُ التسليع إطارًا مفهوميًا يسمح بفهم فقدان العمال السيطرة على وقت العمل، وبما أن برنامج العمل ينزع إلى أن يسيطر على الحياة اليومية، فإنّ هذا الإطار المفهومي يسمح بفهم فقدان العمال السيطرة على الوقت عمومًا. لكن نظرية التسليع محكومة بتركيزها على العمل المأجور. في حين يجري «بناء» الزمن أيضًا «من خلال علاقات الجندر الاجتماعية»[89]، وذلك ضمن أنماط من التباين الجنسي الموجودة عبر العمل المأجور والعمل المنزلي غير المأجور وضمنهما. ويُعتبر المنظور النسوي الذي يضع الجندر في مركز عملية التحليل متمّمًا ضروريًا لنظرية التسليع في فهم وقت العمل على نحو أكمل. فنظرية التسليع بحد ذاتها تُغفل الجندر بوصفه عاملًا في (1) التقويم المتفاوت للعمل المأجور والعمل غير المأجور، و(2) العمل المأجور في سياق «باقي جوانب الحياة» المُجَنْدَرَة[90].

---

(88) Robert J. S. Ross, *Slaves to Fashion: Poverty and Abuse in the New Sweatshops* (Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, 2004).

(89) Carmen Sirianni and Cynthia Negrey, «Working Time as Gendered Time,» *Feminist Economics*, vol. 6, no. 1 (2000), p. 59.

(90) Ibid., p. 60.

ثمّة نظريات أخرى جرى تطويرها لتفسير توزع الزمن عبر العمل المأجور والأنشطة الأخرى، لكن تلك النظريات غالبًا ما تغفل عامل الجندر. يمثّل بيكر[91] المقاربة الكلاسيكية الجديدة لتخصيص الوقت، وهو يرى أن الفاعلين يحاولون زيادة تخصيص الوقت النادر إلى الحد الأقصى من طريق القيام بخيارات عقلانية بين العمل المأجور والأنشطة الأخرى. ويقول ليندر[92]، وهو أحد الباحثين الذين يدرسون تعقيدات الخيارات في المجتمع الحديث، إن الناس يحاولون الاقتصاد في الموارد الزمنية المتوافرة لديهم من خلال تحقيق «حصيلة إنتاجية متساوية» في كل قطاعات استخدام الوقت المتعددة. وإحدى طرائق زيادة هذه الإنتاجية هي تسريع الاستهلاك من طريق زيادة كثافة السلع. ويدعم الوقتُ المخصص للعمل المأجور هذا الاستهلاك. وكلما ازدادت قيمة السلع المستهلكة في كل وحدة زمنية، ازدادت الحصيلة الإنتاجية. ويمكن تحقيق ذلك من طريق استهلاك أنواع أغلى من السلعة نفسها، أو من طريق استهلاك سلع أكثر في الوقت ذاته، أو استهلاك عدد من السلع على نحو متتابع، في خلال وقت أقصر[93]. ونظرية ليندر هي نظرية استفزازية على نحو خاص في أيامنا هذه، أي في فترةٍ يتنامى فيها الوعي بارتفاع درجة حرارة الأرض. هذه الأزمة المناخية تشكك بصوابية النّصح برفع معدلات استهلاك السلع.

في معرض تطبيق نظرية تخصيص الوقت الكلاسيكية الجديدة على الأسرة، رأى بيكر[94] أنَّ «فردًا واحدًا، على أبعد تقدير، من أسرة فاعلة هو الذي يمكنه الاستثمار في رأسمال كلٍّ من السوق والأسرة وتخصيص وقت لكلا القطاعين». وهو يبرر كون هذا الفرد هو المرأة - ما يترك الرجل حرًا في السعي وراء أنشطة سوق العمل واستثمارات الرأسمال البشري - بالاحتكام

(91) Gary Becker, «A Theory of the Allocation of Time,» *Economic Journal*, no. 75 (September 1965).

(92) Steffan Linder, *The Harried Leisure Class* (New York: Columbia University Press, 1970).

(93) Carmen Sirianni, «Economies of Time in Social Theory Three Approaches Compared,» *Current Perspectives in Social Theory*, vol 8 (1987), p. 175

(94) Gary Becker, A *Treatise on the Family* (Cambridge MA Harvard University Press, 1981)

إلى الفروقات البيولوجية المرتبطة بالحمل وبتربية الأطفال وبفرق الأجور المرتبط بالجنس في سوق العمل: فهذه الفروقات البيولوجية توفر للمرأة ميزة بالنسبة إلى الرجل في مجال الإنتاج المنزلي، على الأقل في المراحل الأولى، وتدعم تبايناتُ الأجر المرتبطة بالجنس هذا النمط. لكن بيكر يتجاهل العوامل المتعددة المعيارية والمؤسساتية التي تفسر القيمة الأدنى لوقت المرأة في العمل المأجور، كما أن افتراضه رفع المنفعة إلى الحد الأقصى في توزيع وقت العمل المنزلي لا يمكن له أن يصمد إلا في أشكال استهلاك معينة. فأن تقدم الزوجة مساهمة فعلية في العمل المأجور استجابةً لحاجة الأسرة، وألا يقدم الزوج مساهمة فعلية في وقت العمل المنزلي استجابة للحاجة المذكورة، لا يمكن رؤيتهما من باب زيادة المنفعة إلى الحد الأقصى إلا إذا كانت الزوجة، المرهقة بعد يوم حافل، أكثر إنتاجية في العمل المنزلي من زوجها على الدوام[95]. إلى ذلك، يفترض تقسيمُ العمل المُجَنْدَر ذلك أن الحال في معظم الوقت هو كالتالي: «الكسب العائلي الصافي عندما تقايض الزوجة الساعة العائلية 'التالية' بساعة في السوق، يتجاوز الكسب الصافي للعائلة الحاصل عندما يقايض الزوج ساعة السوق 'التالية' بساعة في العمل المنزلي»[96]. ولا يمكن تأييد افتراضات كهذه إلا إذا كان الرجل يكسب دائمًا أكثر مما تكسب المرأة في ساعة السوق «التالية»، وإذا كان الرجل دائمًا أقل إنتاجية من المرأة في الأعمال المنزلية. وهكذا، فإنه إضافةً إلى المنافع الإنتاجية، يتقاسم الرجال والنساء وقت السوق ووقت الأعمال المنزلية حيث يقومون هم أيضًا بـ «إنتاج الجندر»[97]: وهو أمر يتعلق بإنتاج علاقات الهيمنة والخضوع ويعيد تأكيد اصطفاف الزوج والزوجة بحسب الجنس، بقدر ما يتعلق بزيادة المنافع إلى الحد الأقصى، بالمعنى الحرفي للكلمة. وتُظهر دراسة أجرتها هوتشيلد بعنوان الوردية الثانية

(95) Sarah Fenstermaker Berk, *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households* (New York: Plenum, 1985), p. 153.

(96) Ibid., p. 153.

(97) Ibid., p. 201ff

The Second Shift[98]، وقامت فيها بمراقبة تقسيم العمل ورعاية الأطفال في عشر عائلات يعمل فيها الزوجان، أن النساء يتابعن أداء أدوارهن التقليدية بوصفهن المسؤولات الرئيسات عن الرعاية حتى ولو كن من العاملات، حيث يعملن «وردية ثانية» مضنية من العمل المنزلي غير المأجور. وهذه الدراسة هي واحدة من دراسات عدة تدعم هذه الفكرة[99]. وقد حصلت تغييرات مهمة في عملية تخصيص الرجال والنساء بالعمل المأجور والعمل غير المأجور في المنزل منذ ظهور نظريات بيكر، ما يدل على أن زيادة المنفعة إلى الحد الأقصى ليست ثابتة بل خاصة بتاريخ محدّد. فالقرارات المتعلقة بالفعل الرشيد تتغيّر بتغيّر الأحوال. وبالنظر إلى أن قرارات كهذه تكون مشرّبة بالأفكار حول الجندر، وهو عامل التنبؤ الأبرز الخاص باستخدام الوقت[100]، فإنّ العلاقات المُجَنْدَرَة تتغيّر.

طوّرت الباحثات النسويات فكرة الانقسام إلى عام/خاص المحكوم بأيديولوجيا كانت، تقليديًا، تخصص المرأة بالعمل المنزلي ونظامه الزمني. والزمن في المنزل ليس زمن الساعة المتكرر الصارم الذي نشأ مع نشوء نظام المعامل؛ بل هو أميل إلى أن توجّهه المهمة حيث تؤخذ بالاعتبار الإيقاعات الفصلية والطبيعية كالليل والنهار، والرضّع والأطفال[101]، وحاجات المرضى والمسنّين. والزمن المنزلي يخضع لزمن العمل المأجور – وغالبًا ما يتعارض معه – وتصوغ وضعه وبنيته إلى حد كبير الكيفية التي يجري بها بناء العمل المأجور. والزمن المنزلي لا يقاس؛ ولا تُقدَّر قيمته بالطريقة نفسها التي يُقيم بها زمن العمل المأجور. وتؤدي الضغوط الناجمة عن روتين العمل المأجور

(98) Arlie Russell Hochschild and Anne Machung, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home* (New York: Viking, 1989).

(99) Sirianni and Negrey, «Working Time as Gendered Time,» pp. 64-65.

(100) John Robinson and Geoffrey Godbey, *Time for Life* (University Park, PA: Pennsylvania State University Press, 1997), p. 17

(101) Christine Everingham, «Engendering Time: Gender Equity and Discourses of Workplace Flexibility,» *Time & Society*, vol. 11, no. 2-3 (September 2002).

والسلوك الذي «يعمقه الزمن»[102] لدى الأشخاص الذين يُدفعون «للقيام» بالمزيد، إلى خلق شعور بالتسارع وإلى استفحال داء الاستعجال في ثقافتنا التي تقيس الزمن بالنانوثانية[103]، الأمر الذي يمكن أن يفضي إلى وجود منطق زمني ميكانيكي في المنزل[104].

تضع النظرية النسوية والتاريخ الاقتصادي الكلّي للمجتمع البشري وقت العمل في سياق عام وشامل، وهما يوجّهان فهمنا للتغييرات الحاصلة في الممارسات والأعراف الخاصة بوقت العمل، وهذا ما سوف يجري استكشافه في أرجاء هذا الكتاب. والفكرة المركزية هنا هي تاريخ وقت العمل في أماكن محددة. وسوف يتناول الفصل التالي تاريخ وقت العمل في الولايات المتحدة منذ الفترة الكولونيالية وصولاً إلى اعتماد المعيار القانوني البالغ أربعين ساعة.

---

(102) Robinson and Godbey, *Time for Life*, p. 39.

(103) James Gleick, *Faster: The Acceleration of Just About Everything* (New York: Pantheon Books, 1999).

(104) Everingham, «Engendering Time: Gender Equity and Discourses of Workplace Flexibility,» p. 348.

الفصل الثاني

خفض وقت العمل في الولايات المتحدة

عادةً ما نركّز على كفاح العمال من أجل الأجور، وأوضاع العمل، والواجبات التي ينطوي عليها شغلٌ ما، لكن ثمة سمة مميّزة إضافية للمجتمع الرأسمالي، هي النزاع في شأن وقت العمل. يسعى الرأسماليون إلى رفع إنتاجية العمال إلى الحد الأقصى، بما في ذلك طول الوقت الذي يعمل فيه العمال، لقاء الأجور التي يدفعونها، في حين يسعى العمال إلى تقليص وقت عملهم إلى الحد الأدنى (ورفع أجورهم إلى الحد الأقصى) توفيرًا لوقتٍ «نمضيه كما يحلو لنا». ومع تطور المجتمعات الغربية الصناعية وتحسُّن الأجور ومستويات الحياة، انخفضت ساعات العمل. ولم يحدث خفض ساعات العمل على نحو «طبيعي» أو آلي؛ ولم يكن هبة مجانية من أصحاب العمل. حصل خفض ساعات العمل، عمومًا، استجابةً لضغوط شديدة مارسها العمال مدفوعين بشواغل تتصل بالمشاركة السياسية ووقت الفراغ والتعليم؛ وبالتداعيات الصحية الناجمة عن ساعات العمل الطويلة؛ وبحماية بعض المجموعات العمالية المختارة، خصوصًا النساء والأطفال؛ وبالتشارك في العمل في حال ارتفاع معدلات البطالة. كان تقصير ساعات العمل ورفع الأجور هدفان مهمان تسعى إليهما النقابات العمالية، وكان تحقيق أيٍّ من الهدفين يتوقف على مدى القوة التي تتمتع بها النقابة. وفي حين كانت الأولوية، في بعض المراحل، لساعات العمل لا للأجور، فإنَّ حماية الأعمال والمزايا أو المنافع أصبحت، في خلال العقود الأخيرة، تحتل موقع الأولوية بالنسبة إلى خفض ساعات العمل.

كان نضال العمال في أوضاع الأزمات البشير الأساس بخفض ساعات العمل في الولايات المتحدة في خلال فترة الكساد الكبير، خصوصًا بعد عام 1900[1]، مع أن أصحاب العمل لم يكونوا راغبين في الانصياع لذلك. فقد كان خفض عدد الساعات يمثل تهديدًا لسيطرة أصحاب العمل أكبر مما يمثّله رفع الأجور، لأن هؤلاء كانوا يعتقدون أن بالإمكان العدول عن رفع الأجور بسهولة (عندما تنخفض الأسعار، على الأقل في القرن التاسع عشر)[2]. ولذلك، لم تكن الاضطرابات التي يثيرها العمال بهدف تقليص ساعات العمل ناجحة على الدوام، وغالبًا ما كانت تتسم بالتردد. ففي خلال فترات الانكماش الاقتصادي، عندما يقوى الحافز إلى التشارك في العمل، كان العمال يفتقرون إلى إمكانية المساومة. وفي خلال فترات الازدهار الاقتصادي، عندما تنشط أسواق العمل وتتعزّز إمكانية المساومة، كان العمال يفضلون ساعات العمل الطويلة لتعويض المداخيل التي خسروها في خلال فترة الركود السابقة[3] و/أو خوفًا من المجهول القادم. وتميزت العقود التي تلت الحرب العالمية الثانية، عمومًا، بهدوء في حراك العمال في شأن ساعات العمل. وقد عُزيت فترة الهدوء هذه إلى تحول جذريّ كلّي في صفوف الأميركيين، من الانشغال بشروط العمل، كساعات العمل، إلى الانشغال بالأجور والمزايا والعمالة الكاملة والاستهلاك[4]. لكن ساعات العمل برزت في العقود الأخيرة كقضية، ولا سيما بالنسبة إلى الآباء والأمهات وأيضًا بالنسبة إلى العمال بدوام جزئي ممن كانوا يرغبون في زيادة ساعات عملهم كما بالنسبة إلى العمال الذين يعملون ساعات غير معيارية ممن

---

(1) Ronnie Steinberg, *Wages and Hours: Labor and Reform in Twentieth-Century America* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1982).

(2) Gary Cross, «Worktime and Industrialization: An Introduction,» in Gary Cross, ed., *Worktime and Industrialization: An International History* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988), p. 11.

(3) Ibid., p. 11.

(4) Benjamin Kline Hunnicutt, *Work Without End: Abandoning Shorter Hours for the Right to Work* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988); David R. Roedgiger and Philip S. Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day* (London: New York: Verso, 1989), Juliet B. Schor, *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure* (New York: Basic Books, 1991); Nancy Woloch, *Muller v. Oregon: A Brief History with Documents* (Boston, MA. Bedford Books of St Martin's Press, 1996).

كانوا يرغبون في برنامج عمل أكثر ثباتًا. لكن عودة هذا الموضوع إلى الظهور لم تصبح، إلى الآن، دافعًا رئيسًا لائتلاف العمال داخل النقابات العمالية وخارجها في الولايات المتحدة. ونجد في المقابل أن ساعات العمل كانت تمثل قضية سياسية مهمة في عدد من الدول خارج الولايات المتحدة، وسوف نعود إلى هذا الموضوع بمزيد من الإسهاب في الفصل الخامس.

يعرض هذا الفصل أبرز أحداث حركتَي العشر ساعات والثماني ساعات في الولايات المتحدة، ويتفحص الأحوال التي نشأ فيها أسبوع العمل المعياري الحالي المؤلَّف من 40 ساعة عمل وخمسة أيام[5]. ولعلّ ما لا يعرفه معظم الأميركيين هو أنه كان هناك جهد تشريعي فدرالي بُذل في ثلاثينيات القرن العشرين لخفض ساعات العمل الأسبوعية إلى 30 ساعة، وكاد هذا الجهد أن يحقق النجاح. وبلغ ذروته في «قانون معايير العمل العادل» الصادر عام 1938 الذي رسَّخ أسبوع عمل مؤلَّفًا من 40 ساعة عمل وخمسة أيام. لكن الجهود التالية الرامية إلى خفض هذا المعيار القانوني لم تلق نجاحًا، مع أن ساعات العمل بدوام كامل المخفَّضة أصبحت عرفًا في بعض الصناعات والمهن المعيّنة[6]، كما حصلت بعض التجارب المفردة لأسابيع عمل تتألف من 30 ساعة. وسوف نناقش في نهاية هذا الفصل تجربتين، استمرت الأولى خمسة عقود بدأت في ثلاثينيات القرن العشرين في شركة «كيلوغز» (Kellogg's)، في «باتل كريك»، بولاية ميتشيغان، وحصلت الأخرى منذ وقت ليس بالبعيد لكنها لم تستمر طويلًا في شركة صغيرة في إنديانا، هي «مترو بلاستيكس» (Metro Plastics).

بدأت الجهود الأولى الرامية إلى خفض ساعات العمل في الولايات

---

(5) انظر David R. Roediger and Philip S. Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day* (London; New York: Verso, 1989).

وذلك للاطلاع على معالجة تاريخية معمقة لحركة الساعات العشر وحركة الساعات الثماني والإضرابات والتحركات العمالية المتعددة والمختلفة، وعلى النجاحات والإخفاقات التشريعية المتعددة. هذا الكتاب هو قراءة أساسية لتاريخ العمل في أميركا.

(6) يتألف أسبوع العمل بدوام كامل في الجامعة التي أعمل فيها من 37.5 ساعة مع وجود مزايا.

المتحدة في دكاكين الحرفيين الصغيرة في اقتصاد رأسمالي تجاري يختلف كثيرًا عن أوضاع المكننة والتصنيع الإنكليزية التي حلّلها تومسون[7]. وفي الولايات المتحدة أيضًا، استثارت حالاتُ إعادة التنظيم والتقسيم إلى أجزاء أصغر وتسريع الإنتاج، مواقفَ جديدة تتعلق بوقت العمل، وكان لتلك المواقف صبغة أيديولوجية جمهورية أسبغت قيمة كبيرة على المشاركة السياسية[8] والكرامة الفردية[9] والممارسة الدينية[10]. كان خفض ساعات العمل المطلب الرئيس في أول إضراب لعمال الصناعة في أميركا، وفي أول مجالس نقابات العمال في المدن، ولدى أول حزب عمالي، وأولى الإضرابات الأميركية العامة، ولدى أول منظمة تضم العمال المهرة والعمال غير المهرة، وأول إضراب نسائي، وأولى المحاولات الرامية إلى تنظيم العمل على المستوى المناطقي والوطني. وكان طول أيام العمل يمثل القضية المركزية للحركة العمالية الأميركية في خلال فترات تنظيمها الأكثر دينامية[11] وهذا يستدعي التساؤل ما إذا كان على الحركة العمالية المناضلة المعاصرة أن تجعل وقت العمل قضيتها المركزية في الوقت الحالي؟ كانت حملات الإصلاح السياسي الداعية إلى تقصير يوم العمل قد نشأت متماشيةً مع ضغط العمل، ورمت إلى حماية النساء والأطفال؛ ومع مطالبة الحكومات أن تكون هي القدوة وتخفض ساعات عمل موظفيها؛ ومع الدعوات إلى سنّ قوانين محلية وقوانين خاصة بكل ولاية وقوانين فدرالية تحدِّد العدد الأقصى لساعات العمل لكل العمال. كان الخفض

---

(7) Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism.»

(8) Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day,* pp. 1-2; Teresa Murphy, «Work, Leisure, and Moral Reform: The Ten-Hour Movement in New England, 1830-1850,» in Gary Cross, ed., *Worktime and Industrialization: An International History* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988), p. 64; Howard Rock, «Independent Hours: Time and the Artisan in the New Republic,» in Gary Cross, ed., *Worktime and Industrialization: An International History* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988), pp. 23-24.

(9) Cross, «Worktime and Industrialization: An Introduction,» p. 9; Rock, «Independent Hours: Time and the Artisan in the New Republic,» p. 30.

(10) Murphy, «Work, Leisure, and Moral Reform: The Ten-Hour Movement in New England, 1830-1850,» p. 71.

(11) Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day,* p. vii.

التاريخي لساعات العمل في الولايات المتحدة متدرجًا، وغالبًا ما كان محليًا ومتباينًا من مكان إلى آخر[12]، وكان يعكس الأجور المتزايدة للعمال الأميركيين وتحسّن مستوى معيشتهم. وهو يمثل تاريخَ خفضٍ متواصلٍ لساعات العمل لغاية الحرب العالمية الثانية. واعتبارًا من ذلك الوقت، لم تتحقق أيّ نجاحات تشريعية فدرالية في مجال خفض وقت العمل - والواقع أنه لم يكن هناك ضغط كبير يرمي إلى إحداث تغيير كهذا، وقد يكون السبب، جزئيًا على الأقل، هو انشغالنا بالاستهلاك - لكن ظهرت في خلال العقود الأخيرة «أشكال مرتبطة بالسوق» من خفض ساعات العمل[13] على هيئة عمالة موقتة وبدوام جزئي. وهناك نسب متنامية من الأميركيين يعملون ساعات قصيرة، كعمال بدوام جزئي، على سبيل المثال، أو ساعات طويلة، كمهنيين ومديرين[14].

المواطَنة ووقت الفراغ والتعليم والصحة

يثير تاريخُ حركة الساعات العشر التي استمرت طوال الجزء الأكبر من القرن التاسع عشر، موضوعات المشاركة السياسية، ووقت الفراغ، والتعليم، والصحة في إطار السيادة السياسية الوليدة وحركة التصنيع الآخذة في التقدم. كان العمال يطالبون بوقتٍ يسمح لهم بممارسة مواطنتهم على نحو فاعل وبوقت فراغ للاسترخاء والانصراف إلى الهوايات الفكرية؛ كما كانوا يطالبون بوضع حد للتكلفة الباهظة التي ترتّبها ساعات العمل الطويلة عليهم من الناحيتين الجسدية والنفسية.

ورثت أميركا الكولونيالية[15] الانشغالَ البريطاني القديم بساعات العمل في أوساط النقابات والحكومة. كانت ساعات العمل النظامية للعمال والحرفيين

---

(12) Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day*, pp. vii, x; Cross, «Worktime and Industrialization: An Introduction,» p. 12, Murphy, «Work, Leisure, and Moral Reform: The Ten-Hour Movement in New England, 1830-1850,» p. 59.

(13) Cynthia Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work*.

(14) Jerry A. Jacobs and Kathleen Gerson, *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1998).

(15) من المعروف أنّ التعبير Colonial (استعماري) يشير إلى كلٍّ من «المستعمِر» و«المستعمَر» بحسب السياق.

في أميركا الكولونيالية تستمر عمومًا من شروق الشمس حتى غروبها طوال ستة أيام في الأسبوع. وكانت أيام العمل المؤلفة من أربع عشرة ساعة في الصيف وإحدى عشرة ساعة في الشتاء أمرًا شائعًا، على الرغم من أن وسطي ساعات عمل يتجاوز قليلًا العشر ساعات صار هو المعيار بحكم العادة. وساهم الإرث البيوريتاني وانتقاد النزعة التجارية (المركانتلية) للبطالة والكسل، في رفع قيمة العمل المتواصل إلى مكانة سامية فاقت المعيار الذي كان سائدًا في المجتمع ما قبل الصناعي[16]. في عام 1663، مثلًا، منعت ماساتشوسيتس (Massachusetts) قضاء الوقت «في الكسل أو من دون مردود رابح»[17]. وبما أن معظم حرفيّي العصر الكولونيالي كانوا يعملون لحسابهم أو يتطلعون إلى العمل لحسابهم، كان بمقدورهم أن يتحكموا بعملهم ويحصلوا على مكاسب لقاء ذلك[18]. وكان الحرفيون المهرة يعملون في دكاكينهم الخاصة أو في منازلهم، ويحددون عدد ساعات عملهم ويصنعون السلع بحسب الطلب، لذلك، كان وقت عملهم يتحدد وفق المهمة[19]. وكانت الروح البيوريتانية والطموح قوتين لا يستهان بهما، ولا سيما عندما يجتمعان معًا، وتجسدتا في أسطورة الشخصية التاريخية بنجامين فرانكلين[20]، الذي توارثت الأجيال أقواله المأثورة لتصل إلى طلاب المدارس.

كانت تتخلّل يومَ العمل الذي كان يستمر من شروق الشمس حتى غروبها استراحات عديدة وأنشطة متنوعة، وكان متوافقًا مع دورات العمل الطبيعية ومع المشاعر الدينية. ولم يلق هذا الروتين معارضة تُذكر. حدث التحرك الوحيد المسجّل الذي قام به العمال في المستعمرات الأميركية في كانون الأول/ ديسمبر 1724، إذ تحرّك الحلاقون في مدينة بوسطن وخفضوا ساعات عملهم الأسبوعية بالامتناع عن الحلاقة وتسريح الشعور المستعارة صباح أيام

(16) Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day*, pp. 2-4.

(17) Howard Mansfield, «Does Anybody Really Know What Time It Is?» *Cleveland Plain Dealer* (13 March 2011).

(18) Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day*, p. 4.

(19) Rock, «Independent Hours: Time and the Artisan in the New Republic,» pp. 22, 25-26.

(20) Ibid., p. 23.

الآحاد. كما جرت احتجاجات في المستعمرات المذكورة ضد العمل يوم عيد الميلاد. وبحلول عام 1725، كان معظم تلك المستعمرات قد أنجز تشريعًا ينظم يوم الراحة الأسبوعي ويحظر العمل يوم الأحد[21]. وظلت تلك «القوانين الزرقاء»[22] شائعة لغاية العقود الأخيرة عندما بدأ بائعو التجزئة يزيدون ساعات عملهم، وساعات تبضُّع المستهلك، لتشمل أيام الآحاد.

بعد الاستقلال، تنامت الرغبة في المشاركة في حكومة جمهورية، لكن الفرصة كانت تتوقف على الوقت المتوافر[23]، وبالنسبة إلى التجار كانت تتوقف على الطموح المالي[24]. ويبدو أن الحرفيين العاملين في مجال البناء في مدينة نيويورك في خلال ثمانينيات القرن الثامن عشر أخذوا على عاتقهم مهمة إثارة النزاعات الأولى المتفرقة في تاريخ الولايات المتحدة حول وقت العمل اليومي. ترأس نجّارو فيلادلفيا أول إضراب في أميركا من أجل عشر ساعات عمل في اليوم، وكان ذلك في أيار/ مايو 1791؛ لكن التحرك كان قصيرًا وفشل في التوصل إلى فرض ساعات عمل من السادسة صباحًا وحتى السادسة مساء، مع ساعتين لتناول الوجبات[25].

كانت الاحتجاجات الأولى في شأن ساعات العمل في القرن التاسع عشر احتجاجات بسيطة قاومت التدخلات الطارئة على البرنامج المعتاد ليوم العمل. وغالبًا ما كان الرأسماليون التجار يُبقون على يوم العمل التقليدي الذي يستمر من شروق الشمس حتى مغيبها ويلغون جزءًا من الوقت المخصص لتناول الوجبات والشرب والاستراحة. وكان يُطلب من العمال الذين يحصلون

---

(21) Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day*, p. 5.

(22) Blue laws تُعرَف أيضًا باسم «قوانين الأحد»، وهي قوانين تقيّد أو تحرّم النشاطات التجارية يوم الأحد. وسمّيت بهذا الاسم، كما يشير بعضهم، لأنها طُبِعت على ورق أزرق. لكنّ المؤرّخين لا يوافقون على ذلك، ويرون أنَّ كلمة blue تأتي من معنى ضمني يشير إلى موقف أخلاقي صارم على نحوٍ قريب من التعبير blue nose الذي يشير إلى شخص شديد التذمّر في سلوكه [المراجع].

(23) Ibid., p. 7.

(24) Rock, «Independent Hours: Time and the Artisan in the New Republic,» p. 24.

(25) Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working*, p.7

على أجورهم بحسب معدل ثابت على القطعة[26] أن يزيدوا من عملهم عندما تنخفض الأجور وترتفع الأسعار. وكان أول إضراب أميركي كبير ضمَّ رجالًا ونساءً متعلّقًا بفترات الاستراحة: ففي عام 1824، أضرب النسّاجون في باوتوكت، بولاية رود آيلاند، في محاولة لإحباط رغبة صاحب العمل إضافة ساعة على يوم العمل بإلغاء الوقت المخصص لتناول الوجبات. وعلى نحو مماثل، طالب عمال المصانع في باترسون، بولاية نيوجرسي، بيوم عمل مؤلف من عشر ساعات عندما أضربوا بسبب تغيير صاحب العمل ساعة الغداء من الظهر إلى الواحدة بعد الظهر. وكان أن طرد أصحاب العمل زعماء الإضراب ووافقوا على تحديد وقت الغداء لكنهم لم يذعنوا لمطلب العشر ساعات[27].

كان هناك جانب أساسي في شكاوى العمال يتنامى باستمرار، هو عدم توافر وقت مخصص للتعليم ووقت الفراغ. كانت نسبة 25 في المئة من شكاوى العمال في خلال فترة جاكسون[28] تتعلق بساعات العمل. وأدى تفشّي عمالة الأطفال إلى الربط بين قضيتَيْ ساعات العمل والتعليم. وحصلت تحركات في نيو أنغلاند وفي المستعمرات الوسطى، بما فيها بالتيمور وبوسطن ولويل ونيويورك وفيلادلفيا وباترسون وباوتوكت. وفي عام 1834، طالب المدافعون عن هذه القضية في ماساتشوسيتس بتشريع يؤسس ليوم عمل مؤلف من ست ساعات للنساء والأطفال؛ كما اعتبر المدافعون في لويل أن ثماني ساعات هي كافية لأي شخص كان؛ وبعد عام ثار الأطفال أنفسهم في باترسون. ومع توالي النجاحات من مدينة إلى أخرى، انخفض عدد الإضرابات من أجل مطلب العشر ساعات في خلال السنوات الخمس الأخيرة من ثلاثينيات القرن التاسع عشر، وتحول اهتمام أعضاء النقابات نحو

(26) Piece rates، نموذج من العمالة يتلقى فيه العامل معدلًا ثابتًا لقاء كل قطعة ينتجها أو عمل يؤديه بغض النظر عن الوقت [المترجمة].

(27) Ibid., pp. 9-11.

(28) Jacksonian Period، هي فترة من التاريخ السياسي الأميركي بدأت مع انتخاب الرئيس أندرو جاكسون في عام 1828 وحتى سيطرة قضية العبودية بعد عام 1850 وإعادة صوغ الحرب الأهلية السياسية الأميركية [المراجع].

المطالبة برفع الأجور. لكن، مع حلول كساد عام 1837، ألغى أصحابُ العمل النقاباتِ العمالية (ظل وضعها القانوني هشًّا في خلال القرن التالي) وأعادوا نظام العشر ساعات لكنهم كانوا يخفضون الأجور أكثر مما كانوا يزيدون عدد ساعات العمل. فمع إغراق الأسواق بالسلع وارتفاع معدلات البطالة، لم يكن هناك معنى لزيادة ساعات العمل[29].

توثّق تقارير مدينة فيلادلفيا التي تعود إلى ثلاثينيات القرن التاسع عشر أن الشباب كانوا يعملون عادة أربع عشرة ساعة؛ وأكّد مهاجرون من إنكلترا وإيرلندا أنهم كانوا يعملون ساعات أطول ويؤدون أعمالًا أشقّ في الولايات المتحدة مما كانوا عليه في أوروبا؛ كما قدّم أطباء شهادات تؤكّد التأثيرات الضارة التي تخلّفها ساعات العمل الطويلة على الصحة. وتزامن التدخّل الحكومي مع الجهد المبذول لدفع الحكومة لأن تكون قدوة وتمنح العاملين لديها في مجال العمل اليدوي عشر ساعات. وفي عام 1834، جعلت بعض أحواض بناء السفن في فيلادلفيا يوم العمل عشر ساعات، ورفض كثير من نجّاري السفن الاستمرار في العمل لمدة اثنتي عشرة ساعة كما كانت تفرض البحرية الأميركية إلى أن أمر رئيس الجمهورية وزير البحرية بمنح عمال حوض فيلادلفيا يوم عمل مؤلف من عشر ساعات[30].

جرى إقرار أول قانون بلدي يجعل الحدّ الأقصى ليوم العمل عشر ساعات، وطُبّق على عمال المدن وحدهم، في 4 حزيران/ يونيو 1835، في مدينة فيلادلفيا، استجابة لإضراب موظفي الحكومة وللعرائض التي وقّعها «آلاف المواطنين» يدعمون فيها العمال[31]. وفي 31 آذار/ مارس 1840، أصدر الرئيس مارتن فان بورين أمرًا تنفيذيًا شاملًا يمنح جميع مُستَخدَمي الحكومة ممن يقومون بأعمال يدوية يوم عمل مؤلّفًا من عشر ساعات. جاء هذا الأمر تتويجًا لتحركات مكثفة دامت لأكثر من عقد تتعلق بقضية

---

(29) Ibid., pp. 19-37.

(30) Ibid., pp. 38-39

(31) Ibid., p. 33

الساعات العشر[32]. وبعد سبع سنوات، وفي نيو هامشاير، تم إقرار أول قانون أميركي على مستوى الولاية في شأن الساعات العشر. كانت الجهود المحلية قد نشرت قضية يوم العمل المؤلف من عشر ساعات قبل تلك التحركات الوطنية والحكومية.

كانت حماية الأطفال والنساء فكرة مركزية في التحركات الأولى الرامية إلى خفض وقت العمل. وجرى إقرار أول قانون يتعلق بعمالة الأطفال في أميركا في ماساتشوسيتس في عام 1836، وحظر هذا القانون على أصحاب العمل تشغيل طفل دون سن الخامسة عشر في أي شركة صناعية ما لم يكن الطفل قد درس على يد أستاذ مؤهل لمدة ثلاثة أشهر على الأقل في خلال العام الأسبق. وكانت تلك سابقة مهمة للتشريع الحكومي الذي صدر في الولاية في عام 1842 وحُدّد بموجبه العمل في المصانع بعشر ساعات يوميًا، وذلك بالنسبة إلى الأحداث دون الثانية عشر من العمر[33].

قامت العاملات في مصانع النسيج بدور مُميَّز في حركة يوم العمل المؤلف من عشر ساعات. كان وسطي عدد ساعات العمل لتلك العاملات، خلال عشرينيات وثلاثينيات القرن التاسع عشر، يراوح ما بين اثنتي عشرة ساعة وثلاث عشرة ساعة، وذلك بحسب ما تفيد به الاستقصاءات وروايات الرحالة والمذكرات. ولا شك في أنَّ النساء كن يعتبرن نظام العمل هذا معيقًا للحركة، ولا سيما في الصيف، إذ أنه لم يكن ليوفّر سوى القليل من الوقت، هذا إذا توافر، من أجل الأنشطة خارج المنزل في ضوء النهار، عدا أيام الآحاد. بل أن بعض المعامل لجأ إلى اتخاذ إجراءات استثنائية لحجب رؤية العالم الخارجي عن العمال؛ فكانت تغلق النوافذ وتثبت المصاريع بالمسامير بهدف تنظيم التغيرات في الرطوبة والحيلولة دون انقطاع الخيوط. لكن المعامل الباكرة ذات الطابع الأسري كانت تسمح بعمل متنوّع يجري فيه تنظيم التسارع ذاتيًا، وبذلك لم تكن الشروط تثير النفور على نحو خاص. وتشير سجلات شركة «هاميلتون

(32) Ibid , pp. 40-41.

(33) Ibid , pp. 37-38.

كومباني ميلز»، في لويل، إلى أن كثيرًا من النساء قاومن النظام الصارم للمعمل بأن تَرَكْنَ العمل. ونظرًا إلى الاعتقاد آنذاك بأن سنوات العمل المأجور للنساء موقتة، نَزَعَ الاحتجاج الرسمي إلى التركيز على الأجور أكثر من تركيزه على شروط العمل وعدد ساعاته[34].

ارتفعت حدة الاحتجاجات ضد ساعات العمل في أربعينيات القرن التاسع عشر، وذلك بالتزامن مع تسريع الإنتاج بصورةٍ ساعات عمل أطول، واستخدام الإنارة الاصطناعية والمراقبة الدقيقة، وتسريع وتائر العمل، ونظام التمديد (stretch-out) (تكليف العامل بالإشراف على عدد أكبر من الأنوال)، وانخفاض الأجور بالنسبة إلى زيادة الإنتاجية. تمحورت مناقشات النساء في شأن يوم العمل المؤلَّف من عشر ساعات حول قضايا الصحة والإمكانات الفكرية والمشاركة السياسية. وكانت حملات العرائض التي تشمل كامل الولاية هي أسلوبهن المفضل للتحرك[35]. وأخفق الجهد الرامي إلى فرض يوم عمل مؤلف من عشر ساعات في ماساتشوسيتس بعد أن تجاهلت الهيئة التشريعية العرائض التي استلمتها في عام 1845 لأنَّ موقعيها نساء، وكنّ يتحدّين تحريمًا يحول بينهن وبين إطلاق كلام للعموم. ولم يهدِّئ النجاح التشريعي في نيو هامبشاير في عام 1847 تلك الاحتجاجات، إذ اتضحت عدم فاعلية القانون. فقد كان القانون، إضافةً إلى الثغر الكثيرة التي يتضمنها، خاليًا من أي عقوبات تُفرض بحق أصحاب العمل الذين يخالفونه. وكان في التشريع الذي أُقِر في بنسلفانيا في عام 1848 هذه الثغر ذاتها[36]. وتفككت الحركة النسائية الداعية إلى يوم عمل مؤلف من عشر ساعات مع تنامي الأزمة الاقتصادية التي أصابت صناعة النسيج

---

(34) Roediger and Foner, *Our Own Time A History of American Labor and the Working Day*, pp. 43-49; Kathryn Kish Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female': The Reduction of Women's Working Hours in the Paid Labor Force, 1840-1917,» in Gary Cross, ed., *Worktime and Industrialization An International History* (Philadelphia, PA Temple University Press, 1988).

(35) Kathryn Kish Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female': The Reduction of Women's Working Hours in the Paid Labor Force, 1840-1917 ».

(36) Roediger & Foner, *Our Own Time A History of American Labor and the Working Day*, pp. 49-61

في نيوإنغلند في خلال الفترة بين عامي 1848 و1851. وهدَّد أصحابُ العمل بنقل معاملهم إذا فُرضت أنظمة العمل عشر ساعات[37].

تزامن النضال من أجل الساعات العشر مع حصول تحركات للهدف نفسه في إنكلترا. وكانت الحركة الإنكليزية أول حركة توحّد العمال على نحو شامل سعيًا وراء هدف محدد. وعلى الرغم من أن قانون الساعات العشر الذي صدر عام 1847 كان يُطبَّق رسميًا على النساء والأطفال فحسب، فإنه، من الوجهة العملية، أثَّر في تنظيم عمال النسيج كلّهم ومثَّل ذروة النضال الشعبي الذي بدأ في عام 1818. كان القانون يحمل وعد التحرر من السيد ومن المعمل، ووعد توفير الوقت للمشاركة السياسية[38].

بلغت احتجاجات العمال في شأن ساعات العمل في أميركا ذروتها في عام 1853. ووقع الحدث الدراماتيكي الأبرز في مدينة سينسناتي، ثالث أكبر منتج للسلع المصنّعة في البلاد آنذاك. فقد نظم أعضاء سبع عشرة حرفة أنفسهم سعيًا إلى تحقيق يوم عمل بساعات أقصر. كما حصلت إضرابات في مدينة سان فرانسيسكو، حيث تمكن عمالُ الشحن في المرافئ من التوصّل إلى يوم عمل مؤلف من تسع ساعات، وفي مواقع أخرى في بنسلفانيا وفيرجينيا. ومثّل عدد من الإضرابات اللاحقة التي حصلت في أماكن متعددة جهدًا دفاعيًا يرمي إلى مقاومة إطالة ساعات العمل. ولم تقتصر التحركات على عمال المصانع في مناطق الشمال الغربي التي تضم صناعات ثقيلة، بل امتدت الاحتجاجات بعد عام 1854 باتجاه الجنوب والغرب إلى ريتشموند وتشارلستون ونيو أورليانز وممفيس، وشملت الكتَبة والحرفيين والعمال النهاريين وعمال المزارع وعمال المصانع[39].

بحلول عام 1855، كانت الهيئات التشريعية في أربع عشرة ولاية، على

---

(37) Ibid., p. 64.

(38) Stewart Weaver, «The Political Ideology of Short Time England, 1820-1850,» in Gary Cross, ed., *Worktime and Industrialization An International History* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988).

(39) Roediger and Foner, *Our Own Time A History of American Labor and the Working Day,* pp. 67-70.

الأقل، قد بدأت تدرس مسألة تقليص ساعات العمل. هكذا حَذت نيو جيرسي (عام 1851) ورود آيلاند (عام 1853) وكاليفورنيا (عام 1853) وكونيكتيكت (عام 1855)، حذو نيو هامبشاير وبنسلفانيا وماين وأقرّت قوانين غير ملزمة تحدد ساعات العمل بعشر ساعات. وأكّدت جورجيا ثانيةً أن يوم عمل البيض دون الواحدة والعشرين من العمر يجب أن يكون من شروق الشمس حتى غروبها، مع السماح بالوجبات في الأوقات المعتادة. ورفضت ولاية نيويورك قانون العشر ساعات في عام 1853، لكنها سمحت بدوام عشر ساعات للمستخدَمين الحكوميين. وفي ماساتشوسيتس، أصبحت المناقشات وجلسات الاستماع الخاصة بيوم العمل المؤلف من عشر ساعات تُجرى غالبًا سنويًا وكادت الولاية تمرّر مشروع قانون العشر ساعات في عام 1853. وقد يوحي انتشار هذه المناقشات أن مسألة العشر ساعات غدت قضية وطنية. لكن الأمر لم يكن على هذا النحو. فقد أدى خفض ساعات العمل في بعض المناطق، بين عامي 1852 و1855، إلى تراجع التحركات العمالية في شأن ساعات العمل، كما أسهم تنامي التوتر بين الشمال والجنوب قبيل الحرب الأهلية إلى تراجع الاهتمام بهذه المسألة[40].

الإطار (2-1)

وقتٌ كما يحلو لنا

مع تراجع استقلالية العمل، سعى عمال الصناعة في ورشستر، ماساتشوسيتس، إلى تأمين استقلالية وقت الفراغ والترفيه. ومثّل شعار «الحق في وقت الفراغ»[41] دورًا مهمًا في الحركات الساعية إلى تقليص يوم العمل هناك، إضافةً إلى الرغبة في خفض معدل البطالة المرتفع.

بحلول أواخر القرن التاسع عشر، كان دوام العمل عشر ساعات قد أصبح هو القاعدة في مصانع ورشستر. وبعد أن أصدرت ولاية ماساتشوسيتس قانونًا شاملًا بترخيص المشروبات الكحولية، عام 1875، والسماح ببيعها

(40) Ibid., pp. 76-77.

(41) Roy Rosenzweig, *Eight Hours for What We Will: Workers and Leisure in an Industrial City, 1870-1920* (Cambridge: Cambridge University Press, 1983), p. 39.

في الحانات العامة على نحو قانوني، تحول مكان قضاء وقت الفراغ من «بارات المطابخ» إلى الحانات العامة[42]. وغدت الصالونات أماكن تجمّع أفراد الطبقة العاملة، يتوزّعون بحسب مهنهم وإثنياتهم و/أو الأحياء التي يسكنون فيها[43]. ومع تراجع الصالونات في مواجهة الرفض الشعبي، برزت أماكن أخرى لقضاء وقت الفراغ، ولا سيما دور السينما[44].

لم تصبح الإجازات شائعة في أوساط طبقة العمال من ذوي الياقات الزرقاء قبل أربعينيات القرن العشرين. ولذلك شاع الاحتفال بالعطل الصيفية، مثل عيد الاستقلال في الرابع من تموز/يوليو وعيد العمال (بدأ الاحتفال بهذا العيد عام 1882)، وبالعطل الإثنية التقليدية، على الرغم من أن الاحتفال بهذه العطل كان يستوجب جعلها تتلاءم مع أوقات العمل النظامية[45].

طالب عمال ورشستر، الذين كانوا يعيشون مكدسين في شقق ضيقة، بمواقع عامة للألعاب، وخصوصًا حدائق عامة وملاعب. كانت الخطة التي تبنتها ورشستر عام 1886 لإنشاء حديقة عامة إحدى أولى الخطط في الولايات المتحدة التي تصادق على أن الحدائق العامة هي أماكن «ترفيه صحي»[46]. لكن العمل ظل يمثّل القيد الأساسي الذي يحدّ من إمكانية الترفيه.

من هايماركِت إلى هنري فورد

نريد أن نشعر بأشعة الشمس؛
نريد أن نستنشق عبير الزهور؛
ونحن على ثقة بأنّ هذا ما يريده الربّ أيضًا.
نبتغي العمل ثماني ساعات.
ونستجمع قوانا من أحواض السفن، والمتاجر، والمعامل؛

(42) Ibid., p. 41.
(43) Ibid., p. 53.
(44) Ibid., pp. 191-192.
(45) Ibid., pp. 69-70.
(46) Ibid., p. 135.

ثمان ساعات عمل، ثمان ساعات راحة، وثمان ساعات كما يحلو لنا.

أنشودة حركة الثماني ساعات (1886)[47].

على الرغم من تداخل حركتي الساعات العشر والساعات الثماني من الوجهة التاريخية، فإنني أفصل بينهما هنا لأغراض تحليلية بسبب الأحداث والأحوال المميّزة التي صاغت كلًّا منهما. ففي حين كانت المطالبة بوقت فراغ وحماية الأطفال والنساء هي الشغل الشاغل الدائم، غدا تأمين العمل في خلال فترات فائض العمالة وتأمين وقت للاستهلاك بهدف تشجيع النمو الاقتصادي هما المبرران الجديدان لتقليص وقت العمل. بدأت المطالبة بثماني ساعات وسط المطالبة بعشر ساعات، وهناك حالات حدثت فيها اضطرابات تنادي بثماني ساعات قبل اندلاع الحرب الأهلية، كما أن نجاحات المطالبات بعشر ساعات تحققت في مطلع القرن العشرين. لكن بمقدورنا أن نتتبّع حركة مميّزة طالبت بثماني ساعات واستمرت لمدة سبعين سنة، أي لغاية الكساد الكبير، إلى فترة الحرب الأهلية، أي عندما تشكلت لجان الوقت القصير[48]، غير المرتبطة بالتنظيمات العمالية، في المدن الصناعية[49]. وبحلول عام 1866، كثرت المنظمات المطالِبة بيوم عمل مؤلف من ثماني ساعات في كل أنحاء الولايات المتحدة، وكانت تلك المنظمات مدفوعة بمشاعر القلق إزاء إمكانية دخول خمسمئة ألف رجل، تقريبًا، سوق العمل بعد تسريحهم من الجيش مع توقف الحرب، ما قد يؤدي إلى زيادة استبعاد العمالة المرتبطة بالمكننة والإمكانات الإنتاجية للآليات[50]. وكان دعاة قيام مجتمع استهلاكي جديد يعتقدون أن

(47) John Walsh and Anne Zacharias-Walsh, «Working Longer, Living Less: Understanding Marx through the Workplace Today,» in Peter Kivisto, ed., *Illuminating Social Life: Classical and Contemporary Theory Revisited* (Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 1998), p. 8

(48) Short Time Committees، لجان شكّلها العمال دعمًا لمشروع قانون قدّمه النائب جون هوبهاوس في عام 1830 مطالبًا بفرض قيود على عمالة الأطفال [المترجمة].

(49) Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female': The Reduction of Women's Working Hours in the Paid Labor Force, 1840-1917,» p. 109.

(50) James Green, *Death in the Haymarket: A Story of Chicago, the First Labor Movement and the Bombing That Divided Gilded Age America* (New York: Pantheon Books, 2006); Roediger and Foner, *Our Own Time*, pp. 81-83; Rosenzweig, *Eight Hours for What We Will*.

زيادة وقت الفراغ من شأنها خلق حاجات جديدة ودفع العمال إلى المطالبة برفع الأجور. وتنامي الطلب والقدرة على الاستهلاك يشجعان، بدورهما، على زيادة الإنتاج، ما يؤدي إلى النمو الاقتصادي. وكان كثير من المنظّرين المناهضين للعبودية يعتقدون أن افتقار العمال العبيد إلى القدرة على الاستهلاك يمثّل العقبة الرئيسة أمام النمو الاقتصادي في الجنوب[51].

تحولت المدن الجنوبية والحدودية إلى مواقع جديدة للنضال بعد أن ضمن إلغاءُ العبودية ألا يكون هناك تهديد لأعضاء المنظمات العمالية بتشغيل عبيد مكانهم[52] (مع دخول العبيد المحرَّرين سوقَ العمل، حدَّ الفصلُ العنصري في مجال العمل من المنافسة المباشرة على الأعمال بحسب العرق). وفي عام 1864، استضافت مدينة لويزفيل اجتماع تأسيس «الجمعية الصناعية الدولية في أميركا الشمالية» التي كان مندوبوها يدعون إلى حملة تشمل البلاد وتهدف إلى جعل يوم العمل القانوني مؤلفًا من ثماني ساعات، لكن المندوبين لم يعودوا إلى الاجتماع ثانية. وبعد عامين، اجتمع ستون مندوبًا آتين من نقابات ومن جمعيات تنادي بالثماني ساعات في مدينة بالتيمور لتشكيل اتحاد العمال الوطني الذي جعل من إصدار تشريع يؤسس لساعات عمل أقصر لبّ برنامجه الأول. كانت مدينة بالتيمور موطنًا لواحدة من أقوى الحركات المحلية التي تنادي بيوم عمل مؤلف من ثماني ساعات. وفي عام 1866، أقرّت بالتيمور أول قانون محلي كامل في البلاد يمنح العمال يوم عمل بثماني ساعات[53].

تبنّت مدينة ديترويت أيضًا يوم العمل المؤلف من ثماني ساعات وطبّقته على معظم العاملين في المدينة. وفي عام 1866، أقرّت كل من إيفانزفيل وإنديانا قانونًا محليًا يسمح بيوم عمل بثماني ساعات. ومن ثم أقرّت ولاية ويسكونسن قانونًا يسمح بيوم عمل بثماني ساعات، في عام 1867. وبحلول عام 1868، كانت ثماني ولايات قد أقرت قوانين يوم عمل بثماني ساعات،

(51) Green, Ibid., p. 26; Roediger and Foner, Ibid., p. 85; Rosenzweig, Ibid., p. 195.

(52) Roediger and Foner, *Our Own Time. A History of American Labor and the Working Day*, p. 87.

(53) Ibid., p. 87.

وفي خلال العام نفسه أقر الكونغرس قانونًا يجعل من يوم العمل المؤلف من ثماني ساعات قانونيًا لموظفي الحكومة الفدرالية. لكن القوانين، في كل حالة من الحالات المذكورة، كانت تفتقر لشروط التطبيق أو تنطوي على ثغرة أو عرضة لتفسيرات متضاربة. ولم يحصل العمال في أي ولاية على يوم عمل مؤلف من ثماني ساعات على نحو موحَّد وجماعي. ولم يحصل تغيّر محلي عام لجهة تبني ذلك النظام إلا في مدينة نيويورك[54]. لكن الإضرابات التي قام بها عمال النسيج في ماساتشوسيتس وعمال المناجم في بنسلفانيا، وآخرون يسعون إلى تطبيق هذه القوانين، مارست ضغطًا أدى إلى إبقاء الموضوع قيد الدراسة في الكونغرس. كانت المسألة القانونية الأهم تتعلق بقدرة الولايات على تنظيم الاقتصاد[55].

ظلت ساعات العمل طويلةً في خلال مطلع ثمانينيات القرن التاسع عشر. وتعود معظم الأرقام الكاملة التي تشمل 552 مؤسسة في أربعين صناعة وثمان وعشرين ولاية إلى عام 1883، وتشير إلى أن متوسط يوم العمل آنذاك كان لا يزال فوق العشر ساعات، بما في ذلك أيام السبت. بحلول ذلك العام، كان أسبوع العمل ستة أيام، عشر ساعات كلّ يوم، قد أصبح القاعدة في معظم الصناعات التي جرى مسحها، لكن بقيت بعض الاستثناءات الواضحة للعيان. فقد كان سائقو الترام والخبازون في أماكن كثيرة يعملون أكثر من خمس عشرة ساعة يوميًا. وكانت هناك شكاوى منتظمة تتعلق بتلاعب أصحاب العمل بالوقت، ولا سيما في معامل النسيج حيث كان العمال يشتكون من أن التلاعب بالساعات كان يضيف عشرين أو ثلاثين دقيقة إلى يوم العمل المتفَق عليه. وأظهر تقرير من ولاية كونيكتيكت أن طفلًا من بين كلّ ثلاثة أطفال وامرأة من بين كلّ خمس نساء ورجلًا من بين كلّ ثمانية رجال من العاملين في مصانع القطن كانوا يواصلون العمل لمدة عشر ساعات في الوردية الواحدة[56].

---

(54) Ibid., pp. 90-92, 101.

(55) Ibid., pp. 101-110.

(56) Ibid., p. 123.

ثمة حقيقة مثيرة للجدل وهي أن أهم تحرك جماهيري طالب بثماني ساعات عمل، ويُشار إليه باسم «هايماركت» (Haymarket)، تحوّل، لسوء الحظ، إلى حركة عنفية أدت إلى مقتل وإصابة عدد من عناصر الشرطة والمحتجين، وكان له تأثير عكسي أدى إلى فقدان حركة الثماني ساعات زخمها وانقسام الأميركيين في شأن تلك الحادثة وفي شأن المحاكمة التي أعقبتها وإثارة الشكوك في شأن معنى الحرية والعدالة[57]. حدّد صموئيل غومبرز[58] و«اتحاد نقابات العمال وأصحاب المهن المنظمة» (FOTLU) وهو الاتحاد الذي سبق تشكيل «اتحاد العمال الأميركي» (AFL) تاريخَ الأول من أيار/ مايو 1886 ليكون يوم بدء تطبيق يوم العمل المؤلف من ثماني ساعات في كلّ الصناعات في الولايات المتحدة. وسعى، (FOTLU) لفرض نظام الثماني ساعات من خلال إضراب جماهيري في ذلك اليوم. وكانت المطالبات بثماني ساعات عمل قد طُرِحَت في خلال فترة كساد، بهدف «توزيع العمل» والتخفيف من آثار البطالة، ومن ثم بلغت ذروتها في خلال فترة العودة إلى الانتعاش الاقتصادي، ما خفّف من وطأة خوف العمال من فقدان عملهم إذا قاموا بإضراب. ودعم الجناح النقابي في الحركة الفوضوية بحماسة فكرةَ تنظيم إضرابِ جماهيري في الأول من أيار/ مايو. وبدأ آلاف العمال إضرابهم فعليًا قبل حلول الأول من أيار/ مايو. ويورِد أحد التقديرات عدد المضربين في الأول من أيار/ مايو بأنه 190.000 عامل، إضافةً إلى 150.000 عامل تظاهروا أو حصلوا على تخفيض طوعي في ساعات العمل. تقول التقديرات إن 45.000 عامل شاركوا في الإضراب في نيويورك؛ و32.000 عامل في سينسيناتي؛ و4700 عامل في بوسطن؛ و4250 عاملًا في بيتسبرغ؛ و3000 عامل في ديترويت، و2000 عامل في سانت لويس؛ و1500 عامل

(57) Green, *Death in the Haymarket: A Story of Chicago, the First Labor Movement and the Bombing That Divided Gilded Age America*; Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day*; Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female': The Reduction of Women's Working Hours in the Paid Labor Force, 1840-1917.»

(58) صموئيل غومبرز، Samuel Gompers، (1850-1924) من صانعي السيجار، وهو أميركي الأصل، وُلد في في إنكلترا، غدا واحدًا من القادة النقابيين البارزين وشخصية رئيسة في التاريخ العمالي الأميركي [المراجع].

في واشنطن العاصمة، وما مجموعه 13.000 عامل في عدد من المدن الأخرى. استمرت التحركات الجماهيرية لأيّام عدّة تالية في عدد من المواقع. وتجمّع ما يقرب من ثلاثة آلاف مهاجر[59]، في ساحة «هايماركت» (Haymarket) في شيكاغو (Chicago) بتاريخ الرابع من أيار/ مايو[60] احتجاجًا على رفع الجسور المتحركة للحيلولة بينهم وبين المشاركة في الاجتماعات الجماهيرية في مركز المدينة. وفي خلال إلقاء الخطاب الأخير في ذلك اليوم، وبعد انصراف ثلثي المجتمعين تقريبًا، صدر أمر إلى رجال الشرطة بتفريق الجموع ومهاجمتهم، بعد مرور ثوان على مهاجمتهم بقنبلة انفجرت أمامهم وأدّت إلى وفاة أحد العناصر وإصابة آخرين بجروح. أطلق رجال الشرطة النار على المحتجين ردًا على تفجير القنبلة، فجُرح سبعون شخصًا تقريبًا، وكانت جراح أحدهم بليغة. توفي سبعة من عناصر الشرطة لاحقًا متأثرين بإصابتهم في الحادث. دفعت الأحداث العنيفة في «هايماركت» رجال الشرطة إلى نصب كمائن كانت حصيلتها اعتقال مئات الأشخاص في أثناء مداهمة المنازل والمنظمات العمالية، غالبًا من دون مذكرات تفتيش[61]. وتم توجيه الاتهام إلى واحد وثلاثين شخصًا وقُدّم ثمانية أشخاص للمحاكمة، وفي النهاية أُعدم أربعة محتجين شنقًا (في الحادي عشر من تشرين الثاني/ نوفمبر 1887، وتبع ذلك جنازة جماهيرية عامة بتاريخ الثالث عشر من تشرين الثاني/ نوفمبر). وقُدّمت أمام المحكمة شهادات متضاربة وأدلة مفبركة[62] بخصوص الأحداث التي تلت الأمر الذي تلقاه رجال الشرطة بتفريق المتظاهرين، خصوصًا التقارير المتعارضة عن مصدر القنبلة وهوية الشخص الذي فجرها وإطلاق النار من

---

(59) Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day,* p. 141.

(60) Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female': The Reduction of Women's Working Hours in the Paid Labor Force, 1840-1917,» p. 114.

(61) Green, *Death in the Haymarket: A Story of Chicago, the First Labor Movement and the Bombing That Divided Gilded Age America*; Roediger and Foner, *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day*, p. 141.

(62) Green, *Death in the Haymarket: A Story of Chicago, the First Labor Movement and the Bombing That Divided Gilded Age America*, p. 298.

بين حشد المحتجين إضافة إلى إطلاق رجال الشرطة النار[63]. شكّلت مشاعرُ الكراهية إزاء الفوضويين والمهاجرين والتنظيمات العمالية ومشاعرُ التعاطف مع رجال الشرطة المصابين الإطارَ لمحاكمة مؤامرة جنائية انقسم حيالها أهالي شيكاغو والأميركيون عمومًا بحسب طبقاتهم وجنسياتهم، وأثارت مشاعر الشك حول معنى الحرية والعدالة في أميركا[64]. وفي عام 1893، نال المحكومون الثلاثة في قضية هايماركت، الذين ظلوا على قيد الحياة، عفوًا من حاكم إيلينوي الذي كان خَشِيَ أن يكون قد تم التلاعب بالقانون لحرمان المهاجرين من حريتهم المدنية، وأن يكون المتهمون في قضية هايماركت قد حوكموا بتهمة القتل من دون دليل على صلتهم المباشرة بالشخص الذي ألقى بالقنبلة. إذ كان هؤلاء قد أدينوا بالقتل بناء على مزاعم معرفتهم بمؤامرةِ اغتيال. كان قرار العفو بحد ذاته مثيرًا للجدل، فقد نعته بعضهم بالعار ونُعِت الحاكم بالخائن[65].

في اليوم التالي لحادثة هايماركت، أي في الخامس من أيار/مايو 1886، أطلق الجيش في ميلووكي النار على حشد من الأشخاص الذين تجمعوا، على الرغم من منْع الحاكم للتجمعات في الشوارع والأماكن العامة، احتجاجًا على أعمال العنف التي حدثت في شيكاغو. وقُتل تسعة محتجين (ولم يُتهم أحد بالقتل)، وأُدين خمسون شخصًا تقريبًا بتهم الشغب والتآمر، وحُكم على آخرين بالسجن لفترات قصيرة لا تتجاوز السنة. فقدت حركة الثماني ساعات زخمها بعد أحداث هايماركت وميلووكي[66]، بعد أن خسرت مصداقيتها في صفوف الإصلاحيين من الطبقة المتوسطة الذين كانوا يعتقدون أن الحركة

---

(63) Ibid., pp. 188-189.

(64) Ibid.

(65) للاطلاع على معلومات أكثر تفصيلًا في ما يخصّ حادثة هايماركت وحركة الثماني ساعات في شيكاغو، انظر:

Green, *Death in the Haymarket: A Story of Chicago, the First Labor Movement and the Bombing That Divided Gilded Age America*, pp. 291-292.

(66) Green, Ibid.; Roediger anf Foner, *Our Own Time*; Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female.»

قد شابتها أفكار راديكالية أجنبية[67]، وتحطمت قيادة الحركة النقابية - الفوضوية في الولايات المتحدة - أكثر الفرق تطرفًا في حركة الثماني ساعات. لكن ساعات العمل تقلّصت في عام 1886 بالنسبة إلى من شاركوا في الإضراب، وبهذا المعنى كان العمل الجماهيري ناجحًا. وتُظهر الإحصاءات الفدرالية أن وسطي أسبوع العمل بالنسبة إلى جميع الذين شاركوا في الإضراب في عام 1886 انخفض من أقلّ من اثنتين وستين ساعة إلى أقل من تسع وخمسين ساعة[68].

انفصلت كتلة النقابيين الوسطيين واليساريين التي نظمت حملة الثماني ساعات في خلال سبعينيات القرن التاسع عشر وثمانينياته، وذلك في أعقاب حادثة هايماركت، كما تقلصت حركة التنظيمات العمالية موقتًا مع الضعف الذي انتاب منظمة «فرسان العمل» (Knights of Labor)، وهي منظمة وطنية نشأت في عام 1878 وضمت في صفوفها عمالًا مهرة وغير مهرة على السواء، إضافة إلى المزارعين وأصحاب مشروعات الأعمال الصغيرة والمهاجرين والنساء[69]. وبدأ اتحاد العمال الأميركي، تدريجًا، يفضل تضييق مجال عضوية النقابات المهنية ويرفض اللجوء إلى أسلوب الإضراب الجماهيري لتحقيق مطلب يوم عمل بثماني ساعات، وراح يتجاهل، خصوصًا بعد عام 1894، أسلوب النضال السياسي لإصلاح شروط العمل. وأصبح الحراك المتعلق بالثماني ساعات حراكًا عرضيًا، وصارت النساء، اللواتي كانت تتنامى مشاركتهن في القوة العاملة، أقوى الدعاة إلى تقليص ساعات العمل[70]. وتحول تركيز الإصلاحيين إلى محاولة استصدار تشريع لحماية النساء والأطفال، وانصب اهتمامهم بشكل خاص على تحديد ساعات العمل؛ وساعدت جمعيات المستهلكين في أكثر من عشر ولايات وفي العاصمة

---

(67) Sklar, Ibid., p. 114.

(68) Roediger and Foner, *Our Own Time*, pp. 129-144

(69) Green, *Death in the Haymarket*; Randy Hodson and Teresa A. Sullivan, *The Social Organization of Work*, 4th ed. (Belmont, CA: Thomson Wadsworth, 2008), p. 130; Roediger and Foner, *Our Own Time*, p. 145.

(70) Roediger and Foner, Ibid, p. 145.

واشنطن على إقرار أو توسيع تشريع ساعات العمل القصيرة للنساء و/أو الأطفال، وذلك في خلال الفترة بين عامي 1898 و1922[71]. كانت إحدى نقاط الضعف التي شابت حملة حماية العاملات هي أن الحملة استندت في مناقشتها الأمر إلى الافتراض القائل بوجود مكامن نقص بيولوجية في المرأة، بدل الاستناد إلى الاضطهاد المزدوج الذي تعانيه المرأة كونها عاملة مأجورة وربة منزل في آن[72].

مثّلت الإدارة العلمية (التايلورية Taylorism)[73]، مقرونةً إلى دراسة الوقت والحركة، والفاعلية، نقطةَ تحول في التفكير في وقت العمل. شاع استعمال الساعة الزمنية في تسعينيات القرن التاسع عشر، وكانت ساعات العمل الطويلة بمنزلة الإخفاق في تبنّي أساليب ناجعة لرفع الإنتاجية ضمن وقت محدد. وكان هنري فورد يعتقد أن تقليص ساعات العمل من شأنه أن يزيد الاستهلاك، ولجأ إلى تكتيك تقليص ساعات العمل لتجريد التنظيم العمالي من قوته.

الإطار (2-2)

النساء والأطفال أولًا: دقُّ الإسفين

كانت النساء في مقدمة الحملات الأولى التي جرت في الولايات المتحدة لتقليص ساعات العمل لأنهن كن يشكّلن أغلبية اليد العاملة في المهنة

---

(71) Ibid., p. 173.

(72) Ibid., pp. 174-175.

(73) التايلورية، Taylorism، أو الإدارة العلمية، Scientific management، نظرية في الإدارة تقوم على تحليل تدفقات العمل أو خطوات سيره وتعيد تركيبها بهدف تحسين الكفاءة الاقتصادية، خصوصًا إنتاجية العمل. وهي من أولى محاولات تطبيق العلم في هندسة سيرورة العمل وفي الإدارة. بدأ تطويرها على يد فريدريك وينسلو تايلور في ثمانينيات القرن التاسع عشر وتسعينياته في القطاعات الصناعية. ومع أنها باتت شيئًا من الماضي بحلول ثلاثينيات القرن العشرين، فإن أغلبية موضوعاتها لا تزال جزءًا من الهندسة الصناعية والإدارة: التحليل، التركيب، المنطق، العقلانية، التجريب، أخلاقيات العمل، الكفاءة، الحدّ من الفاقد، نقل المعرفة، التحول إلى الإنتاج الضخم... إلخ [المراجع].

الأكثر مكننة في البلاد آنذاك، وهي صناعة النسيج[74]. كانت النساء يرين في الاستراتيجيات التشريعية شيئًا مكمّلًا لنشاط النقابات المهنية[75]. وعلى الرغم من عدم حصول النساء على حق الاقتراع قبل مطلع القرن العشرين، فإنهن كن أعضاء أسر يقترع رجالها. وفي عام 1853، على سبيل المثال، استجابت بعض الشركات في ماساتشوسيتس للضغوط السياسية وخفضت ساعات عمل الرجال العاملين على الآلات إلى إحدى عشرة ساعة. وظلت ساعات عمل النساء من دون تغيير، لكن في عام 1853، عندما رغب رجال الأعمال في بوسطن في أن يؤثّروا في جمهور الناخبين في اقتراع على دستور جديد للولاية، خفضت ساعات عمل النساء أيضًا إلى إحدى عشرة ساعة[76]. وجرى إقرار أول قانون ينصّ على عشر ساعات عمل للعاملات الأميركيات في ماساتشوسيتس في عام 1874، على الرغم من أن محاولات إلغائه لم تتوقف لغاية عام 1879 حين أخفقت آخر تلك المحاولات[77]. جرى النضال الأبرز في شأن ساعات عمل النساء، بعد عام 1880، في شيكاغو في أواسط تسعينيات القرن التاسع عشر، وذلك بعد أن قضت المحكمة العليا في إيلينوي بأنّ القانون الرائد الذي يحدد عمل النساء والأطفال العاملين في المجال الصناعي في إيلينوي بثماني ساعات، ليس دستوريًا[78].

استمر النزاع في شأن ساعات عمل النساء لغاية عام 1908 حين دعمت المحكمة العليا في الولايات المتحدة بالإجماع، في قضية مولر ضد أوريغون (Muller v. Oregon)، القانون الصادر في أوريغون الذي يحدد يوم عمل النساء في المعامل ومحلات تنظيف الثياب، بعشر ساعات[79].

(74) Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female': The Reduction of Women's Working Hours in the Paid Labor Force, 1840-1917,» p. 105.

(75) Ibid., p. 107.

(76) Ibid., p. 109.

(77) Ibid., p. 112.

(78) Ibid., p. 114.

(79) Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female',» p. 121; Nancy Woloch, *Muller v. Oregon: A Brief History with Documents* (Boston, MA: Bedford Books of St Martin's Press, 1996).

أجاز هذا القرار تصنيف العمال بحسب الجنس، وظلت قوانين العمل التي تحمي النساء سارية إلى أن انطلقت الموجة الثانية من الحركة النسائية حوالى عام 1970[80]. قال المحامي لويس د. برانديس، الذي كان يمثل ولاية أوريغون، إن الحرية التي ينص عليها العقد يمكن أن تضبطها الولاية لحماية صحة الشعب ورفاهه. ادَّعت «مذكرةُ برانديس» التي تُعتبر متحيزة جندريًا بمعايير العصر الحالي وإن كانت تقليدية في زمانها، أن الإفراط في العمل أكثر خطورة على صحة المرأة منه على صحة الرجل نظرًا إلى دور المرأة الفريد في إنجاب الأطفال.

تبنّى الإصلاحيون التقدميون تشريع الحماية الخاص بالنساء العاملات محاولةً منهم الحصول في ما بعد على تشريع يحدد ساعات العمل القصوى لكل العمال. أصبحت قوانين الحماية الخاصة بالنساء والأطفال أولويةً عندما واجه الإصلاحيون عقبات في محاولة استصدار قوانين تحدد العدد الأقصى لساعات عمل الرجال. كان الإصلاحيون يعتقدون أن قوانين حماية النساء ستشكّل سابقة تكون بمنزلة «دق إسفين». كانت هناك أربعة شروط على وجه الخصوص[81] سمحت لحركة مُجَنْدَرَة أن تواجه المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل: القدرة على التنظيم وتشكيل ائتلافات تضم جهات سياسية فاعلة ذات نفوذ، واستخدام أيديولوجيا مشرعِنة، وأوضاع تاريخية محدَّدة، وطبيعة الأشكال المحدَّدة للتشريع المطلوب. إلى ذلك، كانت القوانين التي تشمل النساء تنسحب أيضًا على الرجال الذين يعملون في الصناعات نفسها. في ولاية ماساتشوسيتس، على سبيل المثال، أدى تحديد ساعات النساء في مصانع النسيج إلى تقليص ساعات عمل الرجال في هذه المصانع. كان نموذجُ استراتيجية دق الإسفين، الذي جرى تعديله بما يتلاءم والنظام الفدرالي الأميركي، هو قانون المعامل في إنكلترا. فمنذ مطلع القرن التاسع عشر، كان البرلمان قد سن قوانين لتحديد ساعات

---

(80) Ronnie Steinberg, *Wages and Hours: Labor and Reform in Twentieth-Century America* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1982); Woloch, *Muller v. Oregon: A Brief History with Documents*.

(81) Holly J. McCammon, «The Politics of Protection: State Minimum Wage and Maximum Hours Laws for Women in the United States, 1870-1930,» *Sociological Quarterly*, vol. 36, no. 2 (Spring, 1995).

العمل في المعامل والمصانع، وكانت تشمل بدايةً، العمال الصغار المتدربين ثم شملت كل العمال الأطفال، ومن ثم النساء[82]. وكان العمال المنظمون في الولايات المتحدة يمثلون أيضًا عقبة في وجه تشريع يحدِّد العدد الأقصى لساعات العمل. فقد كانت الحركة العمالية تؤيد يوم عمل مؤلفًا من ثماني ساعات وذلك لغاية أواخر القرن التاسع عشر، لكن «اتحاد العمال الأميركي» (AFL) كان يفضل التفاوض الجماعي والأساليب المنظمة بغية التوصّل إلى إقرار أنظمة تحدد العدد الأقصى لساعات العمل لأعضائه، وهم رجال يعملون في مهن تتطلب مهارة. هكذا، قدم اتحاد العمال الأميركي دعمًا رمزيًا لقوانين تحديد العدد الأقصى لساعات العمل للنساء والأطفال لكنه رفض هذه الإجراءات نفسها بالنسبة إلى الرجال، فقد كان يخشى ضعف الحماية القانونية، إذ كان بالإمكان تحدّي القوانين في المحاكم[83]. وعارضت «الرابطة الوطنية للمستهلكين» (National Consumers' League) والجمعيات التابعة لها، التي كان يرئسها فلورنس كيلي (Florence Kelly)، واضع مسودة قانون العدد الأقصى لساعات العمل في إيلينوي في عام 1893، موقفَ النقابات بذريعة أن وقت الفراغ هو حق إنساني، وأن للعمال حقّ المشاركة في المكاسب الآتية عن تحسُّن الإنتاجية، ولا يمكن الحصول على هذا الحق إلا من خلال تشريع أو قانون لأن التفاوض الجماعي والأساليب المنظمة لم تكن تشمل إلا عمال المهن الجيدة التنظيم[84].

ركب باقي الولايات الموجةَ السائدة بعد قرار مولر - القرار 24 في الجلسات التشريعية في خلال الفترة بين عامي 1911 و1913 - وسُنّت قوانين جديدة أو وُسّع مجال قوانين العمل الخاصة بحماية النساء[85]. لكن الجانب السلبي في تلك القوانين، كما أظهرت النسويات بعد ستين عامًا تقريبًا، هو أنها سمحت بالتمييز ضد النساء من خلال تحديد ساعات

(82) Woloch, *Muller v. Oregon A Brief History with Documents*, pp. vii, 3, 5-6, 9; Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female',» p. 110.

(83) Woloch, *Mulle v. Oregon A Brief History with Documents*, pp. 10-11.

(84) Ibid., pp. 22-24

(85) Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female',» p. 121

عمل النساء وفرص عمالتهن[86]. في بعض الحالات، كان لقوانين تحديد ساعات العمل أن تزيد حصة النساء من العمالة، لكنها لم تغير أنماط الفصل المهني بحسب الجنس[87].

أقرت ولاية أوريغون، في عام 1913، قانونًا جعل الحدّ الأقصى لساعات العمل عشر ساعات لكل العمال الصناعيين لكنه سمح للمستخدمين بالعمل ثلاث ساعات إضافية إذا دفع لهم أصحاب العمل أجرة ساعة ونصف على الساعة. وفي قضية بنتينغ ضد أوريغون، في عام 1917، قيل إن درجة السمّ التي ينطوي عليها العمل في مجال الصناعة تبرر تقصير يوم العمل للرجال. ودعمت المحكمة العليا في الولايات المتحدة تشريع أوريغون بإقرارها دستورية تشريع ساعات العمل الخاص بالرجال[88]. لكن، وفي حين أدت قضية مولر ضد أوريغون إلى دفع المزيد من الولايات إلى إقرار تشريعات خاصة بحماية العاملات، لم يكن لقضية بنتينغ مثل هذا التأثير، الأمر الذي قد يعود إلى أسباب متعددة. كان التنظيم العمالي يفضل تحركات نقابية مباشرة للتوصّل إلى تقليص عدد ساعات عمل الرجال، لكن الرجال كانوا يفضلون ساعات عمل أطول والحصول على أجر لقاء الساعات الإضافية، وبحلول عام 1917 حوّل الإصلاحيون مجال تركيزهم من تحديد الحدّ الأقصى لساعات العمل إلى تحديد الحد الأدنى للأجر[89].

تظهر الأدلة العائدة إلى عام 1912 أن التايلورية لم تقلص يوم العمل، لكن وسطيّ أسبوع العمل في الصناعات كلها هبط بمعدل 4.9 ساعات في خلال الفترة بين عامي 1890 و1914. وكان «اتحادُ العمال الأميركي» (AFL)

(86) Alice Kessler-Harris, *Out to Work: A History of Wage- Earning Women in the United States* (New York: Oxford University Press, 1982); Ronnie Steinberg Ratner, «The Paradox of Protection: Maximum Hours Legislation in the United States,» *International Labour Review*, vol. 119, no. 2 (March-April 1980); Steinberg, *Wages and Hours*; Woloch, *Muller v. Oregon: A Brief History with Documents*.

(87) Holly J. McCammon, «Protection for Whom?,» *Work and Occupations*, vol. 23, no. 2 (May 1996).

(88) Sklar, «'The Greater Part of the Petitioners Are Female': The Reduction of Women's Working Hours in the Paid Labor Force, 1840-1917,» p. 124; Woloch, *Muller v. Oregon: A Brief History with Documents*, p. 45.

(89) Woloch, *Muller v. Oregon: A Brief History with Documents*, p. 46.

المظلة الإسمية التي حصل تقليص وقت العمل في ظلها على نحو تدريجي، في مهنة بعد أخرى، مع التركيز على الأهداف العملية الرامية إلى القضاء على البطالة[90]. كانت الفترة قُبيل الحرب العالمية الأولى مهمة على نحو خاص. فبدءًا من عام 1905 وصولًا إلى عام 1920، انخفض وسطي أسبوع العمل للعمال غير الزراعيين من 57.2 إلى 50.6؛ ولعمال الصناعة من 54.5 إلى 48.1. هكذا، بحلول عام 1920، أصبح وقت العمل في مجال التصنيع والمؤلف من ثماني ساعات في اليوم وستة أيام في الأسبوع، معياريًا. في عام 1910، كان 8 في المئة فقط من العمال الأميركيين يعملون ثماني وأربعين ساعة، أو أقل، في الأسبوع؛ وفي عام 1919، وصلت النسبة إلى 48.6. وهبطت نسبة العمال الذين يعملون أكثر من أربع وخمسين ساعة أسبوعيًا من 70 في المئة إلى 26 في المئة في خلال العقد نفسه. وبدأ أعضاء النقابات يطمحون إلى يوم عمل مؤلف من ست ساعات[91].

كان هنري فورد يعطي أجرًا يبلغ خمسة دولارات في اليوم، ويعتبر ذلك أجرًا كافيًا لإعالة أسرة، إضافةً إلى منح عماله يوم عمل بثماني ساعات عام 1914، مبررًا ذلك بنظريته عن الاستهلاك، على أمل تقليص قوة النقابة الدولية المسمّاة «عمّال الصناعة في العالم» (Industrial Workers of the World-IWW) التي كانت قد قادت إضرابًا فاشلًا لم يستمر طويلًا شارك فيه خمسة آلاف عامل من شركة Studebaker بهدف الحصول على يوم عمل بثماني ساعات وكانت قد أفلحت في الحصول على يوم عمل أقصر في ثلاثة مصانع للعجلات الحديدية في ديترويت عام 1913. كانت معدلات ترك العمل والتهرب من القيام به عالية في مصانع فورد، ما عكس اغترابًا ناشئًا عن العقلنة السريعة للإنتاج. وبسبب إصلاحات فورد في عام 1914، هبط تنقّل العمال أو تبديلهم بنسبة تسعين في المئة، كما هبطت نسبة التغيب الطويل عن العمل إلى النصف تقريبًا[92].

(90) Roediger and Foner, *Our Own Time*, pp. 147-151.

(91) Ibid., p. 177.

(92) Ibid., pp. 189-193.

يُعتبر خفض ساعات العمل الذي قام به فورد مهمّا من حيث جِدَّته في تاريخ رجال الأعمال والعمال الأميركيين، لكن رجال الأعمال عمومًا عارضوا ما قام به فورد. وهذا ما جعل وودرو ويلسون يلجأ إلى الرفض عندما شجعه فورد على إضافة قانون وطني بيوم عمل من ثماني ساعات إلى برنامج حملته الانتخابية الرئاسية عام 1916[93]. لكن الكونغرس قام في عام 1916 بإقرار «قانون أدامسون» (Adamson Act) الذي أجاز يوم عمل بثماني ساعات لبعض عمال سكة الحديد، و«قانون كيتنغ أوين لعمالة الأطفال» (Keating Owen Child Labor Law) الذي جعل الحدّ الأقصى لساعات العمل ثماني ساعات للأطفال ما بين الرابعة عشرة والسادسة عشرة من العمر ممن يعملون في مهن لها علاقة بالتجارة بين الولايات. وقامت كلٌ من «هيئة سياسات العمل وقت الحرب» (War Labor Policies Board) و«هيئة العمل وقت الحرب» (War Labor Board) بلَحْظ يوم عمل بثماني ساعات في العقود المبرمة وقت الحرب. وجاءت الإصلاحات الفدرالية إلى حد كبير استجابةً للتحركات العمالية العنيفة أو تحسّبًا لتهديدات العمال بالتحركات العنيفة[94].

في عام 1919، كان ما يقارب نصف عدد العمال الزراعيين (كذا) في الولايات المتحدة (48.6 في المئة) قد حصلوا على أسبوع عمل من ثمان وأربعين ساعة (ثماني ساعات/ ستة أيام)، كما حصلت أغلبية العمال المنظمين على الشيء ذاته[95]. لكن حركة تقليص عدد ساعات العمل لم تتوقف عند هذا النجاح. وكان صموئيل غومبرز قد دعا، لفترة وجيزة في خلال الحرب العالمية الأولى، إلى يوم عمل بسبع ساعات. وانطلقت موجة غير مسبوقة من الإضرابات في عام 1919 بغية تعميم يوم العمل المؤلف من ثماني ساعات وتجاوزه[96]. وفي حقول الفحم، حيث كان العمل جيد التنظيم آنذاك على الرغم من انتشار البطالة، أصبح «اتحاد عمال المناجم» (United Mine Workers)

---

(93) Ibid., p. 194.

(94) Ibid., p. 194.

(95) Ibid., p. 212

(96) Ibid., pp. 212-213

أول نقابة أميركية كبرى تناضل من أجل يوم عمل بست ساعات. وسعت نقابات العمال في مجال صناعة الثياب والطباعة إلى الحصول على أسبوع عمل من أربع وأربعين ساعة. وحاولت إضرابات عمال الفولاذ والنسيج الذين كانوا يفتقرون إلى التنظيم، حشد العمال الذين كانوا يعملون لساعات طويلة حول مطلب أسبوع عمل مؤلف من ستة أيام وثماني ساعات يوميًا إضافةً إلى الاعتراف بالنقابة[97].

كان إضرابُ عمال الفولاذ في عام 1919 أهم كفاح متعلق بساعات العمل في الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الأولى. وكان حدًّا فاصلًا في تنظيم صناعات الإنتاج الضخم، وشكّل إخفاقه، جزئيًا، إشارة إلى تراجع التنظيم النقابي النضالي وهيأ الأجواء لظهور سلسلة جديدة من التحركات الهادفة إلى تقليص يوم العمل في صناعة الفولاذ. وفي عام 1919، كان عامل إنتاج واحد من بين كلّ ثلاثة عمال يعمل اثنتي عشرة ساعة يوميًا في مصانع الفولاذ الأميركية. ولم تكن الأجور لتساعد العمال على تجاوز خط الفقر على الرغم من ورديات العمل الطويلة. وكان العمال الأميركيون المهرة يعملون ساعات أقل مما يعمل العمال المهاجرون غير المهرة، لكن قلة منهم فحسب هي التي وصل مجموع ساعات عملها إلى ستين ساعة أسبوعيًا. وأدت موجة تسريح العمال التي جرت في مطلع عام 1919 إلى دعم وجهة نظر الداعين إلى تقليص ساعات العمل والتشارك في العمل. كان الاعتراف بالنقابات هو البند الأول في قائمة المطالب، ولكن كانت هناك أيضًا مطالبات بيوم عمل مؤلف من ثماني ساعات بأجر «أميركي»، وبيوم راحة في الأسبوع، وبوضع حد للورديات التي تستمر أربعًا وعشرين ساعة. وصل الإضراب ذروته في نهاية أيلول/ سبتمبر 1919 مع نحو 365.000 عامل مُضرب في معامل شيكاغو وويلنغ وجونز تاون ولاكاوانا وكليفلاند، ويونغستاون وبويبلو وفي أماكن أخرى[98].

لجأت شركة «يو أس ستيل» (US Steel) إلى دعاية مناوئة للمهاجرين ومناوئة

(97) Ibid., p. 213.

(98) Ibid , pp. 222-225.

للراديكالية بغية تغيير الرأي العام حول الإضراب. وعندما انتهى الإضراب رسميًا في الثامن من كانون الثاني/يناير 1920، كان الإنتاج قد عاد إلى مستواه الطبيعي في المراكز الرئيسة كلها لتصنيع الفولاذ، وظلت وردية الاثنتي عشرة ساعة على حالها. وبعد فشل إضراب عمال الفولاذ، ظلت معظم التحركات النقابية المتعلقة بيوم العمل دفاعيةً إلى حين انطلاق الحملات المنادية بأسبوع عمل مؤلف من خمسة أيام في أواخر عشرينيات القرن العشرين. لكن كانت هناك حالة استثنائية، هي النجاح في الحصول على يوم عمل بثماني ساعات لرجال الشرطة ولرجال الإطفاء في مدينة نيويورك[99].

ورد في تحليل شتاينبرغ[100] للتشريع أن الحملات الرئيسة المتعلقة بيوم عمل من ثماني ساعات تركزت في فترتين: بين عامي 1884 و1886، وبين عامي 1888 و1891. أمّا بعد ذلك فقد تنامى عدد الولايات التي تبنّت قوانين تبيّن الحدّ الأقصى لساعات العمل وقوانين تنظيم العمل الليلي. ولدى تفحّص عينة من ثمان وعشرين ولاية من أصل الثماني وأربعين ولاية التي كانت تشكل الولايات المتحدة في عام 1930 (الولايات الست الأكثر تعدادًا في عام 1930 ونصف الولايات الباقية، مُقَسَّمةً بحسب المنطقة ومدروسةً من خلال عينات منهجية)، نجد أن 26 في المئة من تلك الولايات كانت قد تبنت قوانين تحدد الحدّ الأقصى لساعات العمل بحلول عام 1900، وأن 76 في المئة منها تبنت مثل هذا القانون بحلول عام 1920، وأن 92 في المئة منها قامت بذلك بحلول عام 1960. أمّا تبني القوانين التي تنظم العمل الليلي فكان على نحو أبطأ؛ إذ كانت نسبة 14 في المئة من الولايات المذكورة في عينة شتاينبرغ قد تبنت قانونًا كهذا بحلول عام 1900، و60 في المئة منها بحلول عام 1920، و83 في المئة بحلول عام 1960، و92 في المئة بحلول عام 1970. وتراوحت تغطية العمال من مستوى منخفض بلغ 4 في المئة (بالنسبة إلى عمّال الحدّ الأقصى لساعات العمل) و1 في المئة (بالنسبة إلى العمل الليلي) عام 1900،

(99) Ibid., pp. 225-227

(100) Steinberg, *Wages and Hours*, p. 10.

لتصل ذروتيها، 19 في المئة (بالنسبة إلى عمال الحدّ الأقصى لساعات العمل) في عام 1960 و5 في المئة (بالنسبة إلى العمل الليلي) في عام 1940[101]. وفي الفترة بين عامي 1900 و1930، كان ضئيلًا عدد العاملين الذين يتمتعون بحق قانوني في أجر مقابل العمل الإضافي، كما تنص قوانين الولاية. ويعتقد شتاينبرغ[102] أن معظم التغطية في خلال تلك الفترة كانت ناجمة عن نوع خاص من التشريع سابقٍ لعام 1900. وبين عامي 1860 و1910، قامت ولايات عدة، خصوصًا في منطقتي الشمال الشرقي أو الشمال الأوسط، بإقرار ما اصطُلح على تسميته بقوانين العمل اليومي العادي أو العمل اليومي القانوني. ففي القرن التاسع عشر، كان يجري دفع أجور معظم العاملين يوميًا وليس بحسب ساعات العمل، وكانت أيام العمل تُمدَّد أو تُقلَّص بحسب ما يرتئيه صاحب العمل. أما قوانينُ العمل اليومي العادي فكرّست عددًا محددًا من الساعات التي تشكل يوم العمل وطالبت بدفع تعويض إضافي عن ساعات العمل الإضافية. وكانت تلك القوانين تتعلق بعمال التصنيع والصناعات الميكانيكية وفي عدد من الصناعات التي يشكّل الرجال العدد الأكبر من عمالها، كالمناجم والسكك الحديد. ولغاية عام 1940، لم تطل التغطية إلا أقلية - 12 في المئة - من العمال. ولم تَغْدُ النُظم الفدرالية الخاصة بساعات العمل وبالعمل الإضافي عاملًا مهمًا إلا بعد إقرار قانون أنظمة العمل المنصفة في عام 1938.

أسبوع العمل المؤلَّف من خمسة أيام

تعود أصول فكرة تقليص أسبوع العمل بتقليص أيام العمل إلى السبتيّة[103]، وفي ما بعد إلى الحملات المنادية بجعل يوم السبت نصف عطلة والتي بدأت في أواخر القرن التاسع عشر. وتحققت بعض النجاحات المتفرقة للحملات المطالبة بأسبوع عمل مؤلف من خمسة أيام منذ عام

(101) Ibid., p. 62.

(102) Ibid., pp. 89-90.

(103) السبتيّة أو الإسباتيّة Sabbatarianism، يشير هذا المصطلح إلى تقديس يوم السبت عند اليهود والامتناع عن العمل فيه، وقد يشير إلى اتجاهات ضمن البروتستانتية شدّدت على احترام السبت أو الأحد [المراجع].

1908، لكن هذا الهدف ظل يمثل حلمًا بالنسبة إلى الغالبية الساحقة من العمال الأميركيين[104]. وفي مطلع القرن العشرين، عارض أتباع الدين اليهودي القوانين الزرقاء المتعلقة بيوم الأحد سعيًا منهم للمطالبة بيوم السبت بوصفه «يوم الراحة» التاريخي الذي كانوا قد خسروه في الولايات المتحدة في القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين. وكان المجتمع وأصحاب العمل قد أجبروا هؤلاء على الالتزام بيوم الأحد ليكون يوم العطلة الدينية. ودعا الحاخام بيرنارد دراخمن، رئيس «تحالف السبت اليهودي» (Jewish Sabbath Alliance)، منذ عام 1910 إلى التزام المسيحيين واليهود على السواء بيومَي السبت والأحد يوما راحة، وبالتالي قدم حلًا وسطًا بصورةِ أسبوع عمل مؤلف من خمسة أيام[105].

توجَّب الانتظار لغاية عام 1928 كي تشير «هيئة المؤتمر الصناعي الوطني» إلى وجود مئتين وسبعين شركة تطبق نظام أسبوع عمل مؤلف من خمسة أيام، وتستخدم ما مجموعه 218.000 عامل. كان ثمانون في المئة من أولئك العمال يعملون في «شركة فورد للسيارات» (Ford Motor Company). وهناك تقديرات أخرى ترفع عدد العمال الذين كانوا يحظون بأسبوع عمل مؤلف من خمسة أيام إلى 400.000 عامل، نصفهم تقريبًا في شركة فورد. وكان فورد قد بدأ بتجربة أسبوع العمل المؤلف من خمسة أيام منذ عام 1922 وأعلن وَقفًا عامًا للعمل يوم السبت، باستثناء أعمال قليلة، في معامله كلّها في تشرين الأول/ أكتوبر 1926. وقدم فورد في تصريحاته العامة المبرِّر نفسه الذي كان قدمه عندما منح خمسة دولارات ليوم العمل المؤلف من ثماني ساعات قبل اثني عشر عامًا: وقت عمل أقل يعني وقت استهلاك أكثر. لكن تطبيق أسبوع العمل المؤلف من خمسة أيام في مصانع فورد حصل في أثناء فترة هبوط حاد في الطلب على السيارات، وترافق مع خفض للأجور؛ لذلك صُرِفَ النظر عنه

---

(104) Roediger and Foner, *Our Own Time*, p. 237.

(105) Hunnicutt, *Work Without End*, pp. 72-73.

بوصفه مجرد تغطية لتباطؤ الإنتاج[106]. وعارضت الشركات الكبرى جميعها أسبوع العمل المؤلَّف من خمسة أيام؛ ولم تحذُ حذو فورد سوى ثلاث شركات توظف 2000 عامل. واعترض كبار التجار بالقول إن إغلاق المخازن التجارية يحول دون شراء الناس للبضائع. كانت المصانع التي تعمل أكثر من أربعين ساعة في الأسبوع موزَّعة على خمسة أيام هي الأكثر سعادة بنظام الخمسة أيام. وقلة من النقابات هي التي ضمنت أسبوع عمل بخمسة أيام من خلال التفاوض، وأدى التزام اتحاد العمال الأميركي مبدأ الطوعية والاختيارية إلى الاستخفاف بالإصلاح التشريعي[107]. ولم تحدث «الولادة» الرسمية لأسبوع العمل المؤلف من أربعين ساعة، في هيئة ثماني ساعات عمل وخمسة أيام في الأسبوع، قبل أواخر العقد التالي، أي في أثناء الكساد الكبير، وجاءت بصورةِ تشريع فدرالي عدَّل مشروع القانون السابق لترسيخ نظام أسبوع عمل مؤلف من ثلاثين ساعة.

التشارك في العمل والعمل العادل

في خلال الكساد الكبير، استثارت المطالبُ الرامية إلى تقليص وقت العمل أفكارًا تنادي بالتشارك في الأعمال المتوافرة. وتراجع التشريع الفدرالي، المُقدَّم إلى مجلس الشيوخ، والرامي إلى إرساء أسبوع عمل مؤلف من ثلاثين ساعة، أمام القواعد الناظمة للصناعة التي تم تبنّيها على أساس «قانون إنعاش الصناعة الوطنية» (National Industry Recovery Act-NIRA)، ثم جرى تعديلها لإرساء أسبوع عمل مؤلف من أربعين ساعة تم إقراره بموجب قانون معايير العمل العادل.

في عام 1929، أي عشية الكساد الكبير، لم يكن إلا 19 في المئة من العمال الصناعيين مُدرجين في قوائم العاملين لأقل من ثمان وأربعين ساعة أسبوعيًا؛ وكانت نسبة 26.5 في المئة تعمل ثماني وأربعين ساعة أسبوعيًا؛

(106) David R. Roediger, «The Limits of Corporate Reform: Fordism, Taylorism, and the Working Week in the United States, 1914-1929,» in Gary Cross, ed., *Worktime and Industrialization An International History* (Philadelphia, PA Temple University Press, 1988), pp. 142-143

(107) Roediger and Foner, *Our Own Time*, pp 239-241.

ونسبة 31.3 في المئة تعمل ما بين تسع وأربعين وأربع وخمسين ساعة؛ ونسبة 15 في المئة تعمل بين خمس وخمسين وتسع وخمسين ساعة؛ ونسبة 7.4 في المئة تعمل ستين ساعة أو أكثر. في المقابل، كانت كل البلدان الصناعية في أوروبا وأستراليا تطبّق يوم العمل المؤلف من ثماني ساعات، في حين كان الاتحاد السوفياتي قد طبق يوم العمل من سبع ساعات[108].

في تشرين الأول/ أكتوبر 1929، كان أقل من مليون أميركي عاطلين من العمل. ولم تمض ثلاثة شهور، أي بعد انهيار سوق البورصة في تشرين الأول/ أكتوبر 1929، حتى هبطت العمالة هبوطًا حادًا، وبات أربعة ملايين شخص عاطلين من العمل؛ ثم وصل هذا الرقم إلى تسعة ملايين شخص في تشرين الأول/ أكتوبر 1931 وتجاوز العشرة ملايين في شهر كانون الأول/ ديسمبر. وفي كانون الثاني/ يناير 1932، تخطى العدد أحد عشر مليون شخص، ومن ثم تجاوز اثني عشر مليون شخص في آذار/ مارس، وثلاثة عشر مليون شخص في شهر حزيران/ يونيو. وفي كانون الثاني/ يناير 1933، كان هناك أكثر من أربعة عشر مليون شخص عاطلين من العمل. بلغ الكساد الكبير الحضيض في آذار/ مارس 1933، بعد ثلاث سنوات ونصف من الانهيار في عام 1929، عندما أصبح أكثر من خمسة عشر مليون شخص عاطلين من العمل[109]، أي ثلث مجموع عدد العمال تقريبًا[110]. إلى ذلك، خضع العمال الذين استمروا في أعمالهم إلى تخفيضات كبيرة في أجورهم[111]، كما أن أعدادًا كبيرة من العاملين كانوا يعملون بدوام قصير[112]. وبما أن الاقتصاد أصبح اقتصاد أسواق وطنية وليس اقتصاد أسواق محلية، وأصبحت الولايات عاجزة عن

---

(108) Cross, «Worktime and Industrialization: An Introduction,», pp. 14-15; Roediger and Foner, *Our Own Time*, p. 243.

(109) Roediger and Foner, Ibid., p. 243.

(110) Frances Fox Piven and Richard Cloward, *Regulating the Poor: The Functions of Social Welfare* (New York: Pantheon Books, 1971), p. 49; Steinberg, *Wages and Hours*, p. 109.

(111) Steinberg, *Wages and Hours*, p. 109.

(112) Roediger and Foner, *Our Own Time*, p. 243.

سداد ديونها بعد الانهيار في عام 1929[113]، تحوَّل النقاش المتعلق بساعات العمل إلى المستوى الفدرالي.

في بداية الكساد الكبير، بدأ الحزب الشيوعي و«هيئة اتحاد النقابات المهنية» (Trade Union Unity League) المكوَّنة حديثًا من تنظيم العاطلين من العمل ضمن «مجالس العاطلين من العمل» (Unemployed Councils). وأصدرت المجالس المذكورة نداء إلى الأمة بأسرها طالبت فيه بتنظيم تظاهرات دعمًا لإقرار قانون تأمين للبطالة؛ ووضع حد لحالات الطرد من العمل؛ وتحسين الإعانات النقدية والعينية؛ وتقديم مساعدات فدرالية ومن الولايات؛ وفرض أسبوع عمل مؤلف من خمسة أيام في الأسبوع وسبع ساعات في اليوم، ويوم عمل من ست ساعات في المهن الشاقة أو المؤذية، من دون خفض الرواتب[114].

هيمن مطلب تقليص ساعات العمل على أعمال مؤتمر «اتحاد العمال الأميركي» (AFL) الذي عقد في تشرين الأول/أكتوبر 1930؛ وتمحور معظم المناقشات حول أسبوع عمل مؤلف من خمسة أيام. وبحلول صيف 1932، بدأت فكرة التشارك في العمل تلقى تأييدًا كبيرًا في صفوف **أصحاب العمل** أنفسهم (التشديد لي. سينثيا نيغري) بحيث تبلورت الحركة لتصبح مشروعًا وطنيًا، وشكَّل الرئيس هربرت هوفر لجنة التشارك في العمل. لكن معظم النقابات عارضت الفكرة، لاعتقادها أنَّ التشارك في العمل يعني التشارك في البؤس. كان من شأن توزيع عدد ساعات العمل الفعلية المتقلصة أصلًا على عدد أكبر من الأشخاص، ومن دون أي زيادة في الأجور بحسب الساعة، أن يخفِّض مداخيل العمال المستخدَمين[115].

---

(113) James Patterson, *The New Deal and the States* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1969), pp. 24-26; Steinberg, *Wages and Hours*, p. 110.

(114) Roediger and Foner, *Our Own Time*, p. 244.

(115) Ibid., pp. 244-245.

حث المجلسُ التنفيذي لاتحاد العمال الأميركي الرئيسَ هوفر على الدعوة إلى مؤتمر لزعماء العمال والصناعيين لاستكشاف إمكانية التبنّي السريع لأسبوع عمل بخمسة أيام ويوم عمل بست ساعات لكل العاملين المأجورين في البلاد بهدف إيجاد فرص عمل للعاطلين. وطالب الاتحاد في مؤتمره الذي عقد في تشرين الثاني/نوفمبر 1932 بأسبوع عمل مؤلف من ثلاثين ساعة من دون أي تخفيض في الأجور الأسبوعية (التشديد لي. س. ن) ووجَّه المجلسَ التنفيذي لاتخاذ الخطوات الكفيلة بتقديم تشريع ملائم في الجلسة التالية للكونغرس[116].

كان للسناتور هوغو ل. بلاك (النائب عن آلاباما) الفضل في تقديم مشروع قانون بأسبوع عمل من ثلاثين ساعة بعد بضعة أسابيع، في الواحد والعشرين من كانون الأول/ديسمبر 1932. ورأى مؤيدو مشروع القانون إلى التطورات التكنولوجية بوصفها السبب الرئيس للبطالة. كانت النقابات الصناعية والنقابات التي تضم أعدادًا كبيرة من العمال شبه المهرة وغير المهرة تفضل إدراجَ بنود تتعلق بالحد الأدنى للأجر. وكانت معظم المجموعات العمالية، إضافةً إلى راعي مشروع القانون، ترى فيه خطة لخفض البطالة وزيادة مجموع الأجور وزيادة الطلب الإجمالي وبدء عملية الإنعاش[117]. وفي حين عارضت مجموعات رجال الأعمال المنظمة القانون المذكور، خشية جمود الأسواق، انخدعت صناعة النسيج في الشمال والجنوب باحتمال إقرار قانون يفرض خفضًا في وقت تشغيل المغازل في الصناعة بكاملها[118].

دعمت «اللجنةُ القضائية التابعة لمجلس الشيوخ» (The Senate Judiciary Committee) مشروعَ القانون في 30 آذار/مارس 1933، وحثت مجلس الشيوخ على تبنيه. تمحور النقاش، على نحو أساسي، حول مجال القانون

(116) Ibid., p. 246.

(117) Ibid., pp. 246-248.

(118) Stanley Vittoz, *New Deal Labor Policy and the American Industrial Economy* (Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press, 1987), pp. 83-84.

أو مداه. فقد رغب بعض أعضاء مجلس الشيوخ في استثناء الصناعات الرئيسة في ولاياتهم. وتم إقرار مشروع القانون في نهاية الأمر بنسبة تصويت 53 صوتًا مقابل 30 صوتًا، وذلك في 6 نيسان/ أبريل 1933، أي بعد أقل من أربعة شهور من تقديمه. ومن ثم أحيل القانون إلى مجلس النواب بعد أحد عشر يومًا. كانت «لجنة شؤون العمال في المجلس» (The House Labor Committee) في صف القانون، وحث نائبُ ماساتشوسيتس ويليام ب. كونري الابن، رئيسُ اللجنة، المجلسَ على إقراره. كان معظم أصحاب الصناعات، برئاسة «الاتحاد الوطني للصناعيين» (National Association of Manufacturers) يعارضون مشروع القانون. كما عارضه أيضًا الرئيس فرانكلين د. روزفلت ووصفه بأنه غير عملي وغير دستوري. وكان رأيه أن قانون إنعاش الصناعة الوطنية المقترح سيكون من شأنه تقليص ساعات العمل ورفع الأجور على نحو أسرع. ودفنت «لجنة القواعد في مجلس النواب» (House Rules Committee) مشروع قانون بلاك - كونري، الذي ينص على 30 ساعة عمل تحت ركام الضغوط الإدارية[119].

أعطى قانون إنعاش الصناعة الوطنية NIRA الذي تم تبنيه في حزيران/ يونيو 1933 صوتًا غير مسبوق للعمال في الصناعات المختلفة مكّنهم من التأثير في شروط العمل، ومثّل الحدّ الأقصى لساعات العمل حجر الزاوية في هذا القانون. أعلن قانون إنعاش الصناعة الوطنية حالة طوارئ وطنية، ومنح العاملين حق التنظيم والتفاوض الجماعي مع أصحاب العمل بهدف تثبيت حدّ أقصى لساعات العمل وحدّ أدنى للأجور، ومعايير عمل أخرى تخضع لموافقة رئيس الجمهورية[120]. بعد صدور القانون، رفض كثير من أصحاب العمل، ولا سيما في مجال الصناعات الثقيلة، التفاوض مع نقابات مهنية مستقلة؛ وتزايدت حالات التوقف عن العمل بسبب مسألة الاعتراف بالنقابات تزايدًا دراماتيكيًا. وتضاعف عدد أيام العمال الضائعة بسبب الإضرابات ثلاث مرات في خلال الفترة بين حزيران/ يونيو وأيلول/ سبتمبر، وشهد عام 1933،

---

(119) Roediger and Foner, *Our Own Time*, pp. 248-249.

(120) Vittoz, *New Deal Labor Policy and the American Industrial Economy*, pp. 91-92, 95.

ولا سيما في النصف الثاني منه، أكبر عدد من حالات التوقف عن العمل منذ عام 1921[121]. وبحلول عام 1935، بدا تجديدُ العمل بقانون إنعاش الصناعة الوطنية أمرًا مشكوكًا فيه، وفي نهاية الأمر ألغت المحكمة العليا في الولايات المتحدة القانون بقرار شيكتر Schecter decision في الرابع من أيار/ مايو 1935[122]. بعد توقف العمل بقوانين «إدارة الإنعاش الوطني» (National Recovery Administration-NRA)، شهدت الصناعات الخاصة عودة فورية إلى الأجور المتدنية وساعات العمل الطويلة التي كانت سائدة قبل إقرار تلك القوانين. وتوصّلت دراسةٌ أجراها «مكتب إحصاءات العمل في الولايات المتحدة» (US Bureau of Labor Statistics) وشملت ست عشرة صناعة مهمة، إلى أن عدد ساعات العمل الأسبوعية، في الصناعات الست عشرة جميعها، ازداد إلى حد كبير في خلال الأشهر الاثني عشر التي تلت إلغاء قانون إنعاش الصناعة الوطنية. وعبّرت إدارة روزفلت عن قلقها في شأن إطالة أسبوع العمل بعد إلغاء القانون، وقيل إن روزفلت ندم على عدم دعمه لمشروع قانون بلاك المتضمن ثلاثين ساعة عمل[123].

على الرغم من أنه لم يتم تفعيل أي قانون يتعلق بالعمل ثلاثين ساعة في خلال فترة روزفلت، فإن التشريع قلّص عدد ساعات العمل لبعض العمال: حيث حدَّد قانونُ شركات النقل الآلي (Motor Carriers Act)، الصادر في عام 1935 الحدّ الأقصى لساعات العمل في مجال النقل بين الولايات وذلك لاعتبارات أمنية؛ كما ثبّت قانون البريد (The Postal Act) الصادر في عام 1935، ساعات العمل لكل العاملين في دوائر البريد، عدا عاملات التنظيف والعاملين بدوام جزئي، عند أربعين ساعة عمل في الأسبوع؛ ونظّم قانونُ الحفاظ على الفحم القيري (The National Bituminous Coal Conservation Act)، الصادر في عام 1935،

---

(121) Ibid., p. 138.

(122) انظر: Stanley Vittoz, *New Deal Labor Policy and the American Industrial Economy* (Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press, 1987),

للاطلاع على تحليل معمق للعمل ومشروعات الأعمال والسياسات التشريعية المحيطة بـ «قانون إنعاش الصناعة الوطنية» (National Industrial Recovery code - NIRA).

(123) Roediger and Foner, *Our Own Time*, pp. 251-252.

ساعاتِ عمل عمال مناجم الفحم (الذين كانوا قد حصلوا سابقًا على أسبوع عمل مؤلف من خمس وثلاثين ساعة مع زيادة في الأجر، وذلك في اتفاق مع النقابة في عام 1934)؛ وأحلّ قانونُ ساعات العمل البحري (The Maritime Hours Law)، الصادر في عام 1936 يومَ العمل المؤلف من ثماني ساعات محل يوم العمل المؤلف من تسع ساعات؛ وحدَّد قانون السكّر (The Sugar Act)، الصادر في عام 1937 يوم عمل الأطفال بين الرابعة عشر والسادسة عشر بثماني ساعات في صناعة سكّر الشوندر، ما لم تكن عائلة الطفل هي صاحبة المحصول[124].

نجم عن «قانون إنعاش الصناعة الوطنية»، أيضًا، إنشاء «إدارة تطوُّر الأعمال» (Works Progress Administration-WPA)، وحُدِّدَت ساعات العمل في مشروعات إدارة تطوُّر الأعمال بثلاثين ساعة عندما تكون الأحوال ملائمة. أقرَّت قوانين إدارة الإنعاش الوطني التي شملت اثنين وعشرين مليون عامل، أسبوع العمل أربعين ساعة وسطيًا، ووصل عدد الساعات في بعض الأسابيع إلى ثمان وأربعين ساعة. وبات أسبوع العمل المؤلف من أربعين ساعة فقرة شرطية في 80 في المئة من القوانين التي كانت تشمل 50 في المئة من مجموع العمال. وفي 7 في المئة من تلك القوانين، وهي نسبة كانت تغطي 12 في المئة من مجموع العمال، كان العمل أقل من أربعين ساعة في الأسبوع. أمّا في باقي القوانين فسُمِحَ بأكثر من أربعين ساعة، وكان ذلك يشمل ما نسبته 38 في المئة من عدد العمال[125]. تركت هذه القواعد أثرها في المعايير التي كانت «رجع صدى لتطور سابق»[126] وأُدرجت في قانون معايير العمل العادل الصادر في عام 1938. كان التشريع الخاص بقانون معايير العمل العادل عبارة عن مراجعة، كُتبت بدايةً في شباط/ فبراير 1935، لمشروع «قانون بلاك-كونري» (Black-Connery) الأصلي الذي يضم ثلاثين ساعة عمل والذي سقط في مجلس النواب في عام 1933[127]. ولم

(124) Ibid., pp. 250, 252-253.

(125) Ibid., pp. 249-250.

(126) Jonathan Grossman, «Fair Labor Standards Act of 1938: Maximum Struggle for a Minimum Wage,» *Monthly Labor Review*, no. 101 (June 1978), p. 29.

(127) Roediger and Foner, *Our Own Time*, p. 250.

يقتصر قانون معايير العمل العادل على معالجة قضية ساعات العمل، بل أقرّ إلى جانب ذلك نظمًا تتعلق بالأجور وبعمالة الأطفال.

قانون معايير العمل العادل

وقّع فرانكلين د. روزفلت قانون معايير العمل العادل في الخامس والعشرين من حزيران/ يونيو 1938. وأصبح القانون نافذًا في الرابع والعشرين من تشرين الأول/ أكتوبر 1938. اعتُبر هذا القانون «حجر الزاوية» في تشريع العمل الفدرالي(128) وكان تقويمه بأنه «يشغل المركز الثاني بعد قانون الضمان الاجتماعي» من حيث الأهمية(129). أقر قانون معايير العمل العادل، بدايةً، أسبوع عمل مؤلف من أربع وأربعين ساعة كحد أقصى، وبعد سنتين هبط عدد الساعات إلى أربعين ساعة في الصناعات التي يشملها القانون؛ مع أجر ساعة ونصف في مقابل ساعة العمل الإضافي بعد الأربعين ساعة؛ كما أقر حدًا أدنى للأجور. لكن التنظيم العمالي انتقد القانون لأنه وضع حدًّا أقصى بدئيًا مرتفعًا لساعات العمل، ولأنه لم يقرّر حدودًا لساعات العمل اليومية، ولأنه أخفق في وضع شرط يفيد بثبات الأجور لدى تقليص ساعات العمل، كما انتقد بسبب لغته الملتبسة في ما يخص عدد ساعات العمل القصوى وأجر العمل الإضافي وضعف معالجته لمسألة عمالة الأطفال. وانتقد أصحابُ الأعمال القانونَ بشدة؛ وكان رأي «الاتحاد الوطني للصناعيين» (National Association of Manufacturers-NAM)، مثلًا، أن القانون يمثّل خطوة باتجاه الشيوعية والبلشفية والفاشية والنازية. واعترض رجال الأعمال الكبار على القانون أمام المحكمة مستندين إلى أسس دستورية، لكن المحكمة دعمت القانون في اثنتين من القضايا المقدَّمة(130). وحدَّدت استثناءات عديدة حدود

---

(128) William McGaughey, *A Shorter Workweek in the 1980s* (White Bear Lake, MN: Thistlerose Publications, 1981), p. 252.

(129) Peyton K. Elder and Heidi D. Miller, «The Fair Labor Standards Act. Changes of Four Decades,» *Monthly Labor Review*, vol. 102, no. 7 (July 1979), p. 11.

(130) لمزيد من التفصيلات عن السياسات المحيطة بصياغة قانون معايير العمل العادل وإقراره، انظر: Roediger and Foner, *Our Own Time*, pp. 253-256.

التطبيق الأولي للقانون المذكور فلم يشمل سوى خمُس القوة العاملة[131]. وبحلول أواخر القرن العشرين، أصبح القانون يشمل ستين في المئة تقريبًا من العمال الذين يتلقون أجرًا وراتبًا[132].

فكّر عمّال صناعة السيارات، ولا سيما العمّال الموجودين في الفرع المحلي لاتحاد عمال صناعة السيارات في معمل Ford River Rouge في ديترويت ممن كانت تشغلهم مسألة استيعاب المقاتلين الذين شاركوا في الحرب العالمية الثانية والتأثيرات التي يتركها فصل العمال نتيجة أتمتة العمل - وهذه دوافع شبيهة بتلك التي ألهمت المصلحين في مجال وقت العمل عقب الحرب الأهلية - فكّروا بتقليص ساعات العمل إلى ثلاثين ساعة مع الإبقاء على أجر أربعين ساعة. لكن رئيس اتحاد عمال صناعة السيارات، والتر رويثر، تردّد بسبب أجواء الحرب الباردة التي كانت سائدة آنذاك، وكان مردّ تردده، جزئيًا، أن الحزب الشيوعي أيد الفكرة[133]. كما أن رويثر كان يعتقد أن العمال يريدون مستوى أعلى من العيش والمزيد من السلع المادية، وهو هدف لم يكن بالإمكان تحقيقه بساعات عمل أقلّ[134]. وأخفقت تلك الحركة داخل اتحاد عمال السيارات بسبب عدم وجود تأييد لها. وفي مطلع ستينيات القرن العشرين، صدر عن كلٍّ من الرئيسين جون ف. كنيدي وليندون جونسون تصريحات علنية تعارض تقليص ساعات العمل (كان عدد الساعات المطلوب آنذاك خمسًا وثلاثين ساعة)، وكان رأيهما أن «الحرب على الفقر» يمكن كسبها من خلال النمو الاقتصادي وإيجاد فرص عمل جديدة[135].

كانت المرة الأخيرة التي قاومت فيها الحكومةُ الفدرالية مسألةَ تقليص

---

(131) Grossman, «Fair Labor Standards Act of 1938,» p. 22.

(132) Shirley J. Smith, «The Growing Diversity of Work Schedules,» *Monthly Labor Review*, vol 109, no. 11 (November 1986), p. 7.

(133) Jonathan Cutler, *Labor's Time Shorter Hours, the UAW, and the Struggle for American Unionism* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 2004)

(134) Benjamin Kline Hunnicutt, *Kellogg's Six-Hour Day* (Philadelphia, PA, Temple University Press, 1996), p. 148.

(135) Cutler, *Labor's Time.*

وقت العمل على نحو عام في أواخر سبعينيات القرن العشرين، أي في خلال فترة أخطر ركود اقتصادي منذ الكساد الكبير، بعد أن طرح النائب الأميركي جون كوينيرز (نائب عن ميتشيغان) تشريعًا لتعديل قانون معايير العمل العادل وذلك بتقليص عدد ساعات العمل الأسبوعية إلى خمس وثلاثين ساعة وزيادة أجر الوقت الإضافي وإلغاء العمل الإضافي الإجباري. وكان رأي مؤيدي التعديل أن تقليص ساعات العمل الأسبوعية من شأنه خفض معدل البطالة وتخفيف التكلفة الاجتماعية للبطالة ومكافحة البطالة الناتجة من استخدام التكنولوجيا وتخفيف ضغط العمل، وتاليًا رفع الروح المعنوية والإنتاجية والتخفيف من نسبة الغياب عن العمل وتحسين نوعية الحياة خارج مكان العمل. كما اعتقدوا أن تقليص ساعات العمل الأسبوعية يمكن له أن يساعد في الحفاظ على الطاقة إذا أدى خفض وقت العمل إلى تقليص الارتحال اليومي بين أمكنة الإقامة ومقرّ العمل وسمح بإغلاق الأبنية مدةً معينة من كل أسبوع. أمّا استخدام عدد أكبر من الأشخاص فسوف يزيد العائدات من ضريبة الدخل كما سيزداد صافي الطلب على الاستهلاك. لكن معارضي التعديل كانوا يرون أن تقليص وقت العمل من شأنه رفع كلفة العمل وخفض الإنتاجية في حال توظيف أشخاص غير مؤهلين. كما رأوا أن ذلك سيؤدي إلى التضخم لأن زيادة تكلفة العمل سوف تؤدي إلى زيادة الأسعار التي قد تفاقِم، ويا للمفارقة، البطالة على المدى الطويل إذا حاول أصحاب الأعمال تعويض ارتفاع تكلفة العمل من خلال زيادة المكننة. إلى ذلك، فإن من شأن تقليص ساعات العمل الأسبوعية أن تزيد معدل مزاولة أكثر من عمل. وكان رأيهم أن تشريع هذا التقليص سوف يعرقل عمل منظومة التفاوض الجماعي[136]. وينتقد رجالُ الاقتصاد، عمومًا، الجهودَ الرامية إلى خفض عدد ساعات العمل الأسبوعية لأنها تنطلق من افتراض مفاده أن حجم العمل في مجتمعٍ ما ثابت. وهم يرون أنَّ حجم العمل يمكن زيادته

(136) US Congress, House of Representatives, Committee on Education and Labor *To Revise the Overtime Compensation Requirements of the Fair Labor Standards Act of 1938*, Hearings before the Subcommittee on Labor Standards, 96th Congress, 1st Session, on H.R. 1784, October 23-25 (Washington, DC: Government Printing Office, 1979); Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work*, pp. 119-120.

في حال توسّع المجال الاقتصادي[137]. وكان أن وصل الصراع في شأن خفض ساعات العمل الأسبوعية إلى طريق مسدودة؛ ولم يتجاوز مشروع قانون كوينيرز نطاق جلسات الاستماع التي عقدتها اللجان[138].

تجربتا الثلاثين ساعة

كان الكساد الكبير سببًا في القيام بتجربة شهيرة لأسبوع عمل مؤلف من ثلاثين ساعة وذلك في شركة «كيلوغز» (Kellogg's) في مدينة باتل كريك في ولاية ميتشيغان، واستمرت التجربة حتى عام 1984. كانت التجربةُ بدايةً محاولةً لمواجهة فائض العمالة، لكن الأحوال كانت قد تغيرت في ثمانينيات القرن العشرين عندما سعت الشركة لتقليص جدول رواتبها بعد أن وجدت نفسها تواجه ضغوطًا تنافسية متنامية. استسلم العمالُ الخائفون من فقدان وظائفهم لضغوط الشركة الرامية لزيادة ساعات العمل. لكن الجدل في شأن ساعات العمل كان يدور في الشركة منذ عقود، وكان يتمحور في معظمه على أساس جندري يميّز بين الرجال والنساء، وذلك عندما صار الرجال يفضلون ساعات عمل أطول وأجرًا أعلى في حين رأت بعض النساء أن ساعات العمل الأقصر ذات طبيعة تمييزية لغير مصلحتهنّ. وجرت التجربة الثانية في شركة صغيرة للمصنوعات البلاستيكية في ولاية إنديانا، في خلال فترة شهدت نقصًا في اليد العاملة، وهي تجربة أقرب عهدًا ولم تدم طويلًا. وهنا أيضًا كان للجندر دور مهم في تركيبة وقت العمل، في شركة كانت تواجه صعوبة في تأمين العمال والاحتفاظ بهم.

---

(137) McGaughey, *A Shorter Workweek in the 1980s*, p. 109; Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work*, p. 120

(138) McGaughey, Ibid., p. 256; Negrey, ibid., p. 120.

للمزيد من التفصيلات عن إيجابيات خفض وقت العمل وسلبياته، انظر: Rolande Cuvillier, *The Reduction of Working Time* (Geneva: International Labour Office, 1984); Ronald G. Ehrenberg and Paul L. Schumann, *Longer Hours or More Jobs? An Investigation of Amending Hours Legislation to Create Employment* (Ithaca, NY: New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1982).

كيلوغز

في بداية الكساد الكبير، كانت «كيلوغز»، وهي أولى الشركات التي طبّقت نظامٍ أسبوع عمل من خمسة أيام وثماني ساعات عمل يوميًا[139]، أكبر شركة مصنِّعة للحبوب الجاهزة للأكل في العالم، وكانت تستخدم 1500 عامل. بدأت الشركة بتطبيق يوم العمل المؤلف من ست ساعات في الأول من كانون الأول/ ديسمبر 1930[140]. كان رأي صاحب الشركة و. ك. كيلوغ ومديرها لويس ج. براون، أن تغيير عدد ساعات العمل في كل وردية من ورديات العمل الثلاث من ثماني ساعات إلى ست ساعات من شأنه أن يسمح بإضافة وردية رابعة من ست ساعات، ما يؤدي بدوره إلى توظيف 300 عامل إضافي. كان الرجلان يعتقدان أن حل مشكلة البطالة يكمن في فترات عمل أقصر، وأن الراحة النفسية، أو ما يطلقان عليه «الدخل النفسي»، تنشأ عن مشاعر الرضا المتولدة عن أنشطة حياتية متعددة، بما فيها الأنشطة خارج مواقع العمل[141]. ولا يختلف ذلك كثيرًا عن الشواغل المتعلقة بالصحة ووقت الفراغ والمشاركة والتعليم، مما ألهم الجهد المبذول قبل مئة عام من أجل تقليص وقت العمل.

سعت الإدارة إلى الحفاظ على القوة الشرائية للعمال بأن رفعت الحد الأدنى للأجر اليومي للعمال الذكور من ثلاثة دولارات ونصف تقريبًا إلى أربعة دولارات. وفي حالات أخرى، كان يجري تعويض جزئي لضياع ساعتي عمل في اليوم برفع الأجر الساعي بنسبة 12.5 في المئة بدايةً ومن ثم 12.5 في المئة مرة أخرى بعد عام. وبذلك تتقاسم الشركة والعمال كلفة تقليص عدد ساعات

---

(139) Hunnicutt, *Kellogg's Six-Hour Day*, p. 15.

(140) طبقت Goodyear, Sears Roebuck, General Motors at Tarrytown, Standard Oil of New Jersey, Hudson Motors، وعدد من أصحاب مصانع القطن في نيوإنغلند أنظمة العمل لِستّ ساعات. بحلول عام 1937، كان عمال شحن السفن على ساحل المحيط الهادئ قد حصلوا على أسبوع عمل من ثلاثين ساعة، كما كان خمسة في المئة تقريبًا من عمال البناء المنظمين قد توصلوا إلى عقد اتفاقات تنص على ثلاثين ساعة عمل: Hunnicutt, *Kellogg's Six-Hour Day*, p. 207, no. 42.

(141) Hunnicutt, *Kellogg's Six-Hour Day*, pp. 13, 17

العمل: قَبِل العمال أجرًا متواضعًا لقاء زيادة «كيلوغز» للأجور الساعية ولجدول رواتبها وعدد موظفيها[142]. تم إلغاء مكافأة الوردية الليلية واستراحة النصف ساعة الخاصة بوجبة الغداء، كما أوقفت مكافآت العمل الإضافي تدريجًا واستعيض عنها بمكافأة تُعطى على أساس الإنتاج لا على أساس وقت العمل. وأدى إلغاء مكافأة العمل الإضافي إلى تلاشي دافع العمال لإبطاء الإنتاجية بهدف إطالة وقت العمل للحصول على مكافأة العمل الإضافي[143].

في نيسان/ إبريل 1931، جعلت «كيلوغز» يوم العمل المؤلف من ست ساعات نظامًا دائمًا[144]، ونجحت الخطة في خلال سنوات الكساد كما كانت الإدارة تأمل. وشعر العمال بالرضى إلى درجة أنه عندما كان «المجلس الوطني لمنتجي الحبوب» (National Council of Grain Producers) يمثل العمال عام 1937، كانت أول المطالب التي قدمها الفرع المحلي في باتل كريك هي أن يصبح يوم العمل المؤلف من ست ساعات قاعدة، وأن يُسمح للعدد القليل من عمال الثماني ساعات (كالحراس الليليين) أن يغيروا عملهم ليصبح ست ساعات إذا رغبوا في ذلك. وكانت النتيجة أن ثلثي العمال الذين يعملون ساعات طويلة صوتوا لمصلحة التغيير[145].

قبيل انخراط الولايات المتحدة في الحرب العالمية الثانية، تغيرت إدارة «كيلوغز» وبدأ نظام الساعات الست بالتداعي. لم يكن المديرون الجدد يشاركون و. ك. كيلوغ التزامه بتقليص ساعات العمل. ولم تكن الشركة، ولأسباب عملية عديدة، قد منحت يوم عمل بست ساعات لبعض الموظفين في أقسام محددة؛ وبالتالي رفضت الشركة طلب النقابة جعل نظام الست ساعات قاعدة تسري على كل عمال المصنع. وأدى قلق الإدارة في شأن قابلية «قسم الحاويات» للتكيُّف مع فترات الإنتاج المكثف الطارئة في خلال فصل الصيف إلى بروز الانقسام بين العاملين لساعات طويلة، «خنازير العمل»، الذين يمثلون

(142) Ibid., p. 14.

(143) Ibid., pp. 15-16

(144) Ibid., p. 30

(145) Ibid., pp. 1-2

أقلية، والعاملين لساعات قصيرة، «الأرانب»، الذين يمثلون الأغلبية. وفي خلال أول إضراب للنقابة في عام 1941، بدأت مجموعة من العمال بالتشكيك علنًا بجدوى نظام الساعات الست؛ وكان رأي أولئك أن الأجر الأسبوعي والتأمين والإجازة المدفوعة أهم من ساعات العمل القصيرة؛ وأشاروا إلى أن العمال في مصانع منافسة كانوا يحصلون على أجر أسبوعي أعلى لأنهم كانوا يعملون ساعات أطول، وإن يكن بأجر بالساعة أقل. وافقت النقابة، بعد انتهاء الإضراب، على تشكيل لجنة مشتركة من ممثلي النقابة والإدارة لدراسة إمكانية إلغاء نظام المكافآت لمصلحة أجر بالساعة محدد وعمل إضافي، ومنذ تلك اللحظة، أطلقت الإدارة حملة لم تتوقف ضد يوم العمل بست ساعات[146].

في عام 1943، عادت «كيلوغز» إلى نظام الورديات الثلاث التي تشمل كل منها ثماني ساعات، وذلك استجابةً للأمر التنفيذي الصادر عن فرانكلين د. روزفلت والقاضي بفرض أسابيع عمل طويلة كإجراء خاص بزمن الحرب لتعويض النقص في الأيدي العاملة. وبعد انتهاء الحرب، سعى العمال للعودة إلى نظام ورديات الست ساعات لكن مع زيادة الأجر للتعويض جزئيًا عن خسارتهم في وقت العمل. تضاربت شواغل الشركة المتعلقة بالربح والتكلفة مع رغبات العمال بساعات عمل أقصر ومخاوفهم في شأن المنافسة على الأعمال من طرف الجنود العائدين من ميادين القتال. وعارضت الشركة أي زيادة في الأجور تتجاوز تكاليف العيش وأكّدت أنه في حال رغبة العاملين في زيادة الأجور عليهم العمل لثماني ساعات. كما كانت الشركة ترغب أيضًا في تفادي إضافة وردية يومية رابعة وما يرتبط بها من تكاليف إضافة عمال ومراقبين ورؤساء لمجموعات العمال والمزيد من المزايا[147]. صوّت العاملون في «كيلوغز» من أجل العودة إلى نظام الست ساعات لاستيعاب فائض العمالة في فترة ما بعد الحرب، لكن انشقاقًا جندريًا واضحًا ظهر في نتائج التصويت: فقد صوتت نسبة 87 في المئة من النساء ونسبة 71 في المئة من الرجال لمصلحة نظام الست ساعات. وفي ما بعد، أخّرت بعضُ الأقسام التي يهيمن عليها

(146) Ibid., pp. 89-95.

(147) Ibid., pp 2, 97-99

الرجال استعادةَ نظام الست ساعات، واستمرت الإدارة في الضغط من أجل ورديات بثماني ساعات[148]. كان نصف العمال الذكور، تقريبًا، يعملون ثماني ساعات، وارتبطت الست ساعات بعمل النساء. وأخفى الطابعُ النسائي لساعات العمل القصيرة الهوةَ الجندرية بين الأجور التي كانت موجودة على الدوام في «كيلوغز»؛ فقد كان يجري توظيف النساء، على نحو رئيس، في الأعمال ذات الأجر المنخفض. كما تحولت الأقسام التي تعمل ست ساعات إلى ما يشبه المَعْزِل الخاص بالعمال الأكبر سنًا والأوهى بنية[149]. وفي حين كانت الإدارة في خلال الكساد ترى في البطالة مشكلة محلية يمكن للشركة حلّها من طريق تقليص ساعات العمل، صارت الإدارة تعتمد على الحكومة الوطنية لإيجاد حلول للبطالة[150].

في خمسينيات القرن العشرين، ظهرت في صفوف عمال «كيلوغز»، ولا سيما العمال الذكور، «لغة مناقبية تستند إلى العمل»[151] قوَّضت أسس نظام الست ساعات. وبرّر أولئك العمال تفضيلهم لنظام الثماني ساعات بالقول إنه كان يتعين عليهم العمل وتمييز أنفسهم من المتعطلين لأنهم عمال دؤوبون وأصحاب «موقف سليم». وبحلول سبعينيات القرن العشرين، كانت بعض العاملات في «كيلوغز» قد انضممن إلى صفوف المجموعات المحلية المدافعة عن حقوق المرأة، وشرعن بشجب نظام الست ساعات بوصفه خدعة تهدف إلى إخضاع النساء. اضطرت الشركة لتوظيف النساء في الأقسام التي تعمل ثماني ساعات بعد دعوى أقامتها بعض العاملات[152]. في ثمانينيات القرن العشرين، كانت «كيلوغز» قد خسرت حصتها في السوق التي خيّم عليها جوّ من

---

(148) Ibid., pp. 100-101.

(149) Ibid., pp. 103-104.

(150) Ibid , p. 104.

(151) Ibid , p. 135.

(152) Ibid , p. 138.

يولي الفصل السابع في كتاب (Hunnicut 1996) أهميه كبيرة لمشاعر العمال، سلبية كانت أم إيجابية، في شأن نظام الست ساعات، وباستخدام هؤلاء العمال تعابيرهم الخاصة يوضح ظهور خطاب عمل جديد بعد الحرب العالمية الثانية، من أجل تبرير ساعات العمل الطويلة عند الرجال، وتلك القصيرة عند النساء.

التنافس المحموم، شأنها شأن كثير من الشركات الأميركية، وسعت إلى تقليص جدول رواتبها من 2500 إلى 2000 من طريق تقليص 25 في المئة من العمال في كل قسم يعمل ست ساعات، وذلك لمدة خمس سنوات. وهددت الشركة بتغيير مواقع معظم الأعمال في منشأة باتل كريك إذا لم يصوت عمال الست ساعات الذين وصل عددهم في عام 1984 إلى 530 عاملًا، لمصلحة الثماني ساعات. صوّت العمال، في نهاية لأمر، لمصلحة التخلي عن يوم العمل بست ساعات، وذلك في كانون الأول/ ديسمبر 1984، رغبة منهم في الاحتفاظ بأعمالهم[153].

«مترو بلاستيكس»

حدّدت شركة مترو بلاستيكس تكنولوجيز (Metro Plastics Technologies, Inc.)، وهي شركة مقرها الرئيس في مدينة نوبلزفيلز في ولاية إنديانا، خارج مدينة إنديانابوليس، ولديها منشآت إنتاجية في نوبلزفيلز وفي مدينة كولومبوس في ولاية إنديانا حتى كانون الأول/ ديسمبر 1997، حدّدت لعمال الإنتاج لديها في معمل مدينة كولومبوس أسبوع عمل مؤلف من ثلاثين ساعة، وذلك في تموز/ يوليو 1996، وأبقت في الوقت نفسه على أجر أربعين ساعة كي تتمكن من تأمين العمال ومن الاحتفاظ بهم. وتطورت هذه الشركة من شركة صغيرة، هي «مترو مولدنغ» (Metro Molding) التي كانت قد باشرت أعمالها في مدينة إنديانابوليس في عام 1975، وكانت تقوم بتشكيل القطع البلاستيكية الخاصة بالشارات التي تحمل أسماء عمال الخدمة في معظم مطاعم الأطعمة الجاهزة حاليًا. وكان المُنتَج الثاني لشركة «مترو» هو «خواتم المزاج»[154] (mood rings). كانت الشركة تقوم بصبّ الأحجار البلاستيكية التي كانت تُدهن لاحقًا بمادة تُغيِّر لونها حسب درجة الحرارة. وبما أن هذه الخواتم كانت مجرد بدعة لا تدوم طويلًا، فقد صنعت شركة «مترو» أكثر

---

(153) Ibid., pp. 185, 187.

(154) خواتم المزاج، Mood Rings، خواتم تحتوي على عنصر يتغير لونه بفعل الحرارة، مثل الكريستال السائل [المترجمة].

من مليون خاتم قبيل عيد الميلاد لعام 1975. ونمت الشركة بخطوات ثابتة متلاحقة بفضل المستهلكين الجدد في مجال الإلكترونيات الاستهلاكية، وانتقل مقرها إلى نوبلزفيلز في عام 1981. وأضيف الفرع الثاني في مدينة كولومبوس في عام 1986، عندما استولت شركة «مترو» على موجودات قسم الصبّ لشركة «إنديانا داي كاست تول» (Indiana Die Cast Tool). ولدى حصولها على تلك الموجودات صارت تمتلك آلات صبّ يصل وزنها إلى 750 طنًا، ما سمح للشركة بالتوسع وصنع منتوجات أكبر. وفضلًا عن التصنيع والتجميع والزخرفة الداخلية للمباني والتوضيب، كانت الشركة تقدم خدمات في مجال التصميم الصناعي وتصميم المنتوجات والتطوير وتصميم القوالب. وعندما زرت منشأة مدينة كولومبوس، في صيف 1997، كان يعمل لدى شركة «مترو» 200 موظف في أقسام الإنتاج والصيانة والمستودعات والأقسام المكتبية وأقسام التصميم والإدارة. أُغلق معمل مدينة كولومبوس في كانون الأول/ ديسمبر 1997. ويعود ذلك عمومًا إلى خسارته للأعمال التي كان يحصل عليها من شركة «طومسون كونسيومر إلكترونيكس» (Thomson Consumer Electronics) بعد انتقال منشأة مدينة بلومينغتون، في ولاية إنديانا، إلى المكسيك. وقد عُرض على عمال معمل كولومبوس الانتقال إلى نوبلزفيلز حيث كان يجري دمج كل إنتاج شركة «مترو».

تجولتُ في منشأة كولومبوس في أثناء الوردية الأولى، في أواخر حزيران/ يونيو 1997. كان المعمل مجهزًا بإحدى عشرة آلة، لكنها لم تكن تعمل جميعها في أثناء جولتي، كان في الورشة عشرة عمال تقريبًا، نصفهم من النساء، وهم يؤدون مهمّات مختلفة. كان العمل مقسّمًا بحسب الجندر. فقد كان الرجال - وهم تقنيو صبّ - يبرمجون الآلات ويُراقبونها ويصلحونها؛ وكانت النساء - وهن عاملات على المكابس، يجمعن المنتج النهائي من الآلات، ويفرزن القطع الجيدة النوعية عن الخردة، ويرتِّبن القطع كما ينبغي. بدا العمل سهلًا نسبيًا، وإن كان متعبًا. كان بعض العاملات يقف في أثناء فرز المنتوجات النهائية وجمعها؛ وكانت أخريات تجلسن على كراسٍ عالية بلا ظهر أو ذراعين. تنوعت المنتوجات التي يجري صبّها بين حلقات سوداء بقطر ستة

إنشات لتركيب مكبرات الصوت في الحجيرات الخاصة بها، وأغطية بيضاء لفتحة تصريف الهواء المركبة تحت أبواب البرادات الحديثة، ومجارف صغيرة حمراء تستخدم لالتقاط النفايات الخطرة.

صارعت شركة «مترو» المشكلات المتعلقة بتأمين العمال والاحتفاظ بهم لمدة سنة ونصف قبل أن تلجأ لتطبيق خطتها 30/ 40 في تموز/ يوليو 1996. وأخبرني مدير المعمل أنه لم يكن هناك كثير من المتقدمين للعمل، ولدى توظيفهم كانوا إما لا يحضرون إطلاقًا أو يتركون العمل في أول استراحة في أول يوم عمل. لكنه ذكر أنه كان هناك «بعض العاملين الجيدين» قبل تطبيق خطة 30/ 40، لكنه كان مضطرًا إلى «جعلهم يعملون فوق طاقتهم» لإرضاء الزبائن. ووصف العمال الآخرين بأنهم «أشخاص غير مسؤولين» وبأنهم كانوا يرمون بالقطع الصالحة في آلات الجلخ وينتجون كميات كبيرة من الخردة. في اليوم الأول الذي أعلنت فيه الشركة عن تبني خطة 30/ 40، تقدم مئة شخص للعمل، وادعى المدير يوم قابلته في تموز/ يوليو 1997، أن هناك ما بين 250-300 طلب توظيف محفوظة لديهم. ولدى إجراء مقارنة بين الشهور الستة الأولى بعد تطبيق خطة 30/ 40 (تموز/ يوليو - كانون الأول/ ديسمبر 1996) والنصف الأول من عام 1996، نلاحظ أن مرتجعات الزبائن انخفضت بنسبة 72 في المئة؛ وانخفضت كميات الخردة بنسبة 11 في المئة؛ وانخفض معدل تعديل المنتوجات بعد صناعتها داخل الشركة بنسبة 29 في المئة في الشهر الأول، و45 في المئة في الشهر الثاني، و56 في المئة في الشهر الثالث، و79 في المئة في الشهر الرابع و67 في المئة في الشهر الخامس بعد تطبيق الخطة. وازداد معدل الانتفاع من العمال بنسبة 93 في المئة، كما ازداد معدل الانتفاع من الآلات بنسبة 22 في المئة. وفي خلال ثلاثة إلى أربعة أسابيع بعد تطبيق خطة 30/ 40، تلاشت ظاهرة الغياب والتأخر عن العمل.

كان العمال، في خلال ورديات الثماني ساعات قبل تطبيق خطة 30/ 40، يحصلون على وجبة غداء وعلى استراحتين تستمر كل منهما خمس عشرة دقيقة.

وفي نظام ورديات الست ساعات بعد تطبيق خطة 30/ 40، لم يكن العمال يحصلون على استراحات ولا على وجبات غداء، على الرغم من أنهم كانوا يستطيعون ترك آلاتهم للذهاب إلى المرحاض أو لشراء وجبات خفيفة من آلات البيع وإحضارها إلى مواقع عملهم. لم تجر زيادة معدل الأجر بالساعة الأساسي البالغ 6.60 دولارات بموجب خطة 30/ 40، لكن العمال كانوا يحصلون على مكافأة عشر ساعات بعد ثلاثين ساعة إنتاج. وبذلك وضعت الشركة حدًا للغياب وللتأخر عن العمل. ولم يكن هناك أجر على الوقت الإضافي إلا بعد أن يعمل العمال أكثر من أربعين ساعة في الأسبوع. وبذلك ارتفع معدل الأجر بالساعة الفعلي بنسبة الثلث وأصبح 8.80 دولارات ضمن خطة 30/ 40، ما زاد من جاذبية شركة «مترو»، كصاحب عمل، في سوق العمل المحلي.

تعتبر تجربة شركة «مترو بلاستيكس» تجربةً مهمة في مجال تقليص وقت العمل لأنها طُبِّقت بهدف مواجهة المصاعب المرتبطة بنقص اليد العاملة. تفترض الأدبياتُ الموجودة التي تتناول مسألة تقليص وقت العمل؛ كالأدبيات التاريخية التي تتحدث عن حركتي العشر ساعات والثماني ساعات والأدبيات التي تناقش سلبيات تقليص وقت العمل وإيجابياته، وجودَ شروط يتوافر فيها فائض عمالة. واستغلت شركة «مترو» أيضًا ضغط الوقت، ولا سيما بالنسبة إلى النساء. وتمثلت الصعوبة الكبرى التي واجهتها الشركة في تأمين عمال مكابس والاحتفاظ بهم، وهو عمل كانت النساء يشكلن العدد الأكبر من العاملين فيه. وتمكنت شركة «مترو»، لدى تطبيق خطة 30/ 40، من جذب عمال ذوي خبرة من الشركات المنافسة المحلية وبذلك انخفض عدد العمال الذي يجري استئجارهم لفترات محددة. وعلى الرغم من التحسينات كلها التي طرأت على موثوقية العمال وإنتاجيتهم، لم يتمكن المعمل من تجاوز محنة خسارة الأعمال نتيجة إغلاق شركة «طومسون»[155].

---

(155) هذا الملخص لتجربة خطة 30/ 40 المتعلقة بشركة «مترو بلاستيكس» مستلّ من:
Negrey, «The Political Economy of Work-Time Reduction.»

الاستنتاج

يُعتبر تاريخ تقليص وقت العمل، كما تُظهِر رواية الولايات المتحدة، تاريخ صراع طبقي حول ساعات العمل (مدّتها وتوقيتها)، وحول التحكم بالوقت (ما هو مقدار الوقت الذي يتحكم به صاحب العمل وكم يبقى من الوقت من أجل شؤون الحياة الأخرى)، وحول توزيع الأعمال في أوضاع فائض العمالة ونقص العمالة. ظلت تلك النزاعات المتأصلة موجودة وإن داخلتها عناصر جديدة ترتبط تحديدًا بمجال الخدمة وباقتصاد المعلوماتية الآخذَيْن بالتوسع، وبدخول أعداد كبيرة من النساء ضمن القوة العاملة، وبزيادة نسبة العمال في مهن تخصصية وإدارية وتقنية.

على الرغم من أنه لم يجر تقليص وقت العمل في الولايات المتحدة في العقود الأخيرة بفعل عمل تشريعي، جرى تقليص وقت العمل في بعض المهن والصناعات المعينة، ولا سيما بصورةِ دوام جزئي وعمالة موقتة. وكما سنرى في الفصل الثالث، أصبحت ترتيبات العمالة تلك وغيرها من الترتيبات غير النظامية شائعة وتركت آثارًا في استقرار العمل وضمان الدخل والعدالة الاجتماعية. وتوجد تلك الأقسام من سوق العمل جنبًا إلى جنب مع نزعات تنحو باتجاه ساعات العمل الطويلة في مهن وصناعات أخرى. إن مدّة ساعات العمل وتوقيتها والتحكم بها تؤثر جميعها في الاهتمام بالأسرة كما يجري التعبير عنه من خلال تقسيم العمل على أساس الجندر، وهي الفكرة التي يتناولها الفصلان الرابع والخامس، إلى ذلك، تبرز أشكال أخرى من الصراع مع ظهور أشكال إلكترونية جديدة من العمل، وهذا ما سنتناوله، إضافة إلى قضايا أخرى، لدى وضع تصور للمستقبل، وذلك في الفصل السادس.

الفصل الثالث
الاتجاهات الحالية

في عام 2009، كان العمال الأميركيون غير الزراعيين ممن يحصلون على أجر وراتب يعملون وسطيًا ثمانيَ وثلاثين ساعة أسبوعيًا، أي عدد ساعات العمل نفسه، تقريبًا، كما كان عليه الحال في عام 1980، وأقل قليلًا من 39.6 ساعة في عام 2000؛ كان ذوو المهن الحرة يعملون 35.6 ساعة، وهو رقم تمّ الهبوط إليه على نحوٍ مطرد من الرقم 41.2 ساعة، وهو عدد ساعات العمل عام 1980 (*Statistical Abstract* 2011, table 601). كان 72 في المئة من الأميركيين يعملون بدوام كامل (35 ساعة أو أكثر)، و28 في المئة يعملون بدوام جزئي (أقل من 35 ساعة)[1]، كان متوسط عدد ساعات عمل الفئة الثانية 22 ساعة (*Statistical Abstract* 2011, tables 602 and 612). لكن هذه اللمحة الخاطفة لا تُظهر سوى جزء من القصة الآسرة التي تروي التغييرات الطويلة الأجل التي لحقت بساعات العمل السنوية والأسبوعية؛ وتوزُّع وقت العمل على أساس المهنة، والجنس، والعمر؛ والعمل الإضافي؛ والعمل غير النظامي؛ والوقت الذي يعمل فيه الأميركيون (الليل، النهار، عطلة نهاية الأسبوع)؛ وميولهم التفضيلية. ويمكن القول، عمومًا، إن الأميركيين حاليًا يعملون ساعات أطول سنويًا مما كانوا يعملون قبل عقود، والسبب الرئيس هو زيادة عدد أسابيع العمل، وليس زيادة عدد الساعات الأسبوعية، ولا سيما في صفوف النساء.

---

(1) العمال في الصناعات غير الزراعية

لكن بعض الأميركيين يعمل ساعات أطول (أكثر من 50 ساعة) أسبوعيًا، في حين يعمل آخرون ساعات قليلة (أقل من 30 ساعة)؛ ما يكشف وجود توزّع ثنائي في وقت العمل. وترتبط التغييرات في ساعات العمل الأسبوعية بنوع المهنة والجنس والعمر. وتتنوع جداول العمل مع ازدياد عدد الأشخاص الذين يعملون في ساعات مختلفة من النهار والليل وفي خلال العطل الأسبوعية. وثمّة كثير من حالات عدم التلاؤم بين ساعات العمل الفعلية وساعات العمل المفضَّلة؛ فبعض الأميركيين يرغب في العمل لساعات أطول، في حين يفضّل كثيرون العمل لساعات أقل.

توقف تقليص أسبوع العمل في الولايات المتحدة الأميركية في خلال الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية، بخلاف بعض الدول الأوروبية التي جرى فيها تقليص أسبوع العمل القانوني بدوام كامل إلى أقل من أربعين ساعة. أما المكاسب الإنتاجية التي تحققت بعد عام 1948 وكان يمكن تحويلها إلى وقت فراغ أطول، فقد تحولت بدلًا من ذلك إلى مزيد من الدخل. وفي خلال السنوات العشرين التي تلت عام 1948، تضاعفت إنتاجية العمال الأميركيين، ما يعني أن مستوى الحياة الذي كان يعيش فيه الأميركيون في عام 1948 صار بالإمكان تحقيقه بنصف الوقت بعد عقود عدة. لم يختر الأميركيون تقليص عدد ساعات العمل بل فضلوا الاستهلاك والعمل الذي يساعد في الاستهلاك. وفي خلال بضعة عقود، صار الأميركيون يمتلكون ويستهلكون أكثر من ضعف ما كانوا يملكون ويستهلكون في عام 1948، لكن مع مقدار أقل من وقت الفراغ[2].

الساعات السنوية

انخفض قليلًا عدد ساعات العمل السنوية للشخص اعتبارًا من أواخر ستينيات القرن العشرين وصولًا إلى بداية سبعينياته، إذ هبط إلى ما دون 1700 ساعة، لكن العدد ارتفع نسبيًا وعلى نحو مطرد منذ ذلك الوقت وأصبح في عام

(2) Juliet B. Schor, *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure* (New York: Basic Books, 1991), p. 2.

2006 بحدود 1900 ساعة[3]. تقصى عدد من الباحثين، في خلال تسعينيات القرن العشرين، التغييرات الطويلة الأجل التي طرأت على عدد ساعات العمل السنوية، ولا سيما بعد أن نشرت شور (Schor)[4] كتابها **القيّم الأميركي والعمل الإضافي** (*The Overworked American*). أظهر تحليل شور للعمال بدوام كامل أن مجموع الزيادة في عدد الساعات السنوية نتج من زيادة في أسابيع العمل بلغت تقريبًا ثلاثة أسابيع ونصف سنويًا، أطلقت عليها الكاتبة اسم شهر العمل الزائد، ولم ينتج من زيادة ساعات العمل الأسبوعية. وتفسر المشاركةُ المتنامية للنساء في القوة العاملة، ولا سيما المتزوجات ممن لديهن أطفال، الجزءَ الأكبر من الزيادة في مجموع ساعات العمل السنوية (من 1.406 إلى 1.711 بين النساء، ومن 2.054 إلى 2.152 بين الرجال). كما ساهم في ذلك مزاولةُ أكثر من عمل والعمل الإضافي وتقليصُ وقت الإجازات. ثمة كثير من الأدلة المأخوذة من تلك الدراسات المهمة، المستندة إلى بيانات وعينات مختلفة جرى تلخيصها في الجدول (3-1)، تُظهِر وجود زيادة في عدد ساعات العمل السنوية في صفوف النساء في خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين. لاحظت بعض الدراسات زيادةً في عدد ساعات عمل الرجال أيضًا، على الرغم من أنها أقل من الزيادة في صفوف النساء، كما لاحظت دراساتٌ أخرى وجود انخفاض في عدد ساعات عمل الرجال.

يمكن تفسير الاتجاهات المتناقضة لدى الرجال بالتباينات المنهجية الموجودة بين الدراسات. كما يمكن تفسير انخفاض عدد ساعات العمل بين الرجال، جزئيًا، بتراجع التصنيع والتحول إلى الخدمات في النصف الثاني من القرن العشرين. فالأعمال في المجال الصناعي هي أعمال بدوام كامل على نحو غير متلائم؛ في حين أن الأعمال منخفضة الأجر في مجال تجارة التجزئة والخدمات هي أعمال بدوام جزئي على نحو غير متلائم. واضطر كثير من

---

(3) Lawrence Mishel, Jared Bernstein and Heidi Shierholz, *The State of Working America 2008/2009* An Economic Policy Institute book (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2009), table 3.2, as cited by Juliet B. Schor, *Plenitude* (New York: Penguin, 2010), p. 105.

(4) Schor, *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*

الرجال الذين صُرفوا من العمل في المصانع، ولا سيما الرجال الأميركيين من أصل أفريقي ممن كانوا يتركزون بنسب كبيرة في أعمال صناعية في منتصف القرن العشرين وتأثروا إلى حد كبير بتراجع التصنيع[5]، إلى الالتحاق بأعمال في مجال تجارة التجزئة والخدمات.

الساعات الأسبوعية

على الرغم من وجود دليل قوي على أن متوسط ساعات العمل السنوية التي يسجلها الأميركيون هو أعلى من متوسط ساعات العمل السنوية في العقود الماضية بالنظر إلى زيادة عدد أسابيع العمل السنوية، فإن هناك جدلًا في شأن التغيير الحاصل على متوسط أسبوع العمل. أظهرت بعض الدراسات المهمة وجود زيادة في متوسط ساعات العمل الأسبوعية؛ وهناك دراسات أخرى أظهرت وجود تناقص. ويبدو أن سبب التباين في النتائج يعود إلى اختلاف فترات إجراء الدراسات واختلاف العينات واختلاف أساليب قياس وقت العمل[6]. وقد يكون السبب الأهم هو أن التركيز على متوسط عدد الساعات

---

(5) William Julius Wilson, *The Truly Disadvantaged* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1987); Richard C. Hill and Cynthia Negrey, «Deindustrialization and Racial Minorities in the Great Lakes Region, USA,» in D. Stanley Eitzen and Maxine Baca Zinn, eds., *The Reshaping of America: Social Consequences of the Changing Economy* (Engle- wood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1989).

(6) في الدراسات التي تعتمد على التقديرات الشخصية، يحسب الباحثون الساعات السنوية بضرب عدد الساعات التي تم تقديرها في خلال الأسبوع المستخدم كمرجع بعدد أسابيع العمل المقدرة في خلال السنة المرجع. في المسح السكاني الراهن CPS Current Population Survey، على سبيل المثال، يُسأل المشاركون عن عدد الساعات التي عملوا فيها في خلال «الأسبوع السابق». وإذا لم يكونوا قد عملوا في خلال الأسبوع الفائت، يُسألون عن عدد الساعات التي يعملون فيها عادة. في المقابل، استخدم جون روبنسون وجوفري غودباي John Robinson and Geoffrey Godbey, *Time for Life* (University Park, PA: Pennsylvania State University Press, 1997),

بيانات من دفاتر اليوميات التي يسجل فيها المشاركون أنشطتهم في خلال يوم واحد والتي ركّب الباحثون على أساسها «أسابيع صنعية» من طريق إضافة الأيام إلى بعضها. ويُعتبر هذا النوع من الميزانيات الزمنية من أقدم دراسات الزمن في علم الاجتماع وأكثرها رسوخًا، انظر: Barbara Adam, *Time and Social Theory* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1990), p. 94, Leslie A. Perlow, «The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time,» *Administrative Science Quarterly*, no. 44 (1999), pp. 57-81;

يرى مؤيدو دفاتر اليوميات، مثل John P. Robinson and Ann Bostrom, «The Overestimated =

الأسبوعية يحجب وجود تفرّغ متنامٍ في توزيع وقت العمل[7]، قد يبدو برأي بعضهم التوجّه الأهم في ما يتعلّق بوقت العمل في العقود الأخيرة.

Workweek? What the Time Diary Measures Suggest,» *Monthly Labor Review*, no. 117 (August 1994), = pp. 11-23; and Robinson and Godbey, *Time for Life*.

أن التقديرات الشخصية قد تكون غير دقيقة لأن المشاركين قد لا يتذكرون بدقة ساعات عملهم، وقد يكونون غير راغبين في تقديم إجابات دقيقة أو أنهم قد يجدون صعوبة في معرفة ما الأنشطة التي يضمنونها في إجاباتهم وما التي يحذفونها (مثل الاستراحات من العمل ووقت إيقاف الآلات والعمل الذي يأخذونه معهم إلى البيت، وإلى ما هنالك). إلى ذلك، الأسبوع الفائت قد لا يكون بالضرورة أسبوعًا نموذجيًا، ما يؤدي ببعضهم إلى تقديم إجابات تقوم على أساس ما يعتقدون أنه أسبوعهم العادي أو النموذجي. في المقابل، تطلب دفاتر اليوميات، من المشاركين ذكْر أنشطتهم لدى حدوثها في خلال فترة أربع وعشرين ساعة؛ ويعتقد المؤيدون لهذه الدفاتر أنها أدق من التقديرات القائمة على استرجاع الماضي أو على توقعات مستقبلية.

أظهرت مقارنة بيانات المسوح السكانية الراهنة لعام 1985 بدفاتر اليوميات للعام ذاته توزعًا متماثلًا للنسب المئوية لساعات العمل الأسبوعية، انظر: Robinson and Bostrom, «The Overestimated Workweek? What the Time Diary Measures Suggest,» *Monthly Labor Review*, p. 16.

مع ذلك، أظهرت مقارنةُ وقت العمل المسجل في يوميات الأفراد بتقديراتهم الشخصية لساعات العمل التي تم جمعها ضمن مشروع دفاتر اليوميات، ميلًا منهجيًا لدى المشاركين إلى المبالغة بطول أسبوع عملهم، وهو ميل تنامى مع زيادة طول أسبوع العمل. كانت النساء أكثر ميلًا من الرجال إلى المبالغة في تقدير عدد ساعات عملهن المأجور، على الرغم من أن أسابيع عملهن كانت أقصر، انظر: Robinson and Bostrom, «The Overestimated Workweek? What the Time Diary Measures Suggest,» *Monthly Labor Review*; Robinson and Godbey, *Time for Life*, pp. 89-93.

كانت دفاتر اليوميات والتقديرات الأكثر دقة عندما كانت ساعات العمل ضمن المجال «الطبيعي» البالغ 35 إلى 45 ساعة، انظر: Robinson and Godbey, *Time for Life*, p. 93.

الدراسات التي تجري بوساطة أداة اتصال إلكترونية (Beeper studies) والدراسات المستندة إلى الملاحظات هي أساليب أقل شيوعًا لجمع البيانات الخاصة باستخدام الوقت، وهي تطبَّق عمومًا على عينات صغيرة. في الدراسات التي تجري بوساطة أداة اتصال إلكترونية، يسجل المشاركون نشاطاتهم ووضعهم النفسي في اللحظة التي ينطلق فيها بوق الأداة الإلكترونية التي يحملونها، وعلى نحو عشوائي. تسمح الدراسات من هذا النوع بجمع معلومات قريبة من الحدث، وتقدم الإجراءات المتكررة نظرة شاملة لاستخدام الوقت واختباره. في الدراسات المستندة إلى الملاحظات، يقوم مراقب محايد بتسجيل ما يرى. لكن كل التقارير الشخصية، بما فيها أعمال المسح ودفاتر اليوميات ودراسات الأداة الإلكترونية، معرضة للتحريف نتيجة تقدير بعض الأنشطة المعينة بأقل من قيمتها الحقيقية أو المبالغة في تقدير قيمتها، بحسب تصوُّر مستوى القبول الاجتماعي أو بحسب ضعف الذاكرة في حالة أعمال المسح، انظر: Jerry A. Jacobs and Kathleen Gerson, *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004), p. 15

(7) Jerry A. Jacobs and Kathleen Gerson, *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004).

الجدول (3-1)

تحليل لاحق للدراسات الخاصة بساعات العمل المأجور

الدراسة	مصدر البيانات	العينة	سنوي رجال	سنوي نساء	أسبوعي رجال	أسبوعي نساء
Bluestone and Rose 1998	دراسة جزئية لديناميات الدخل (PSID) (عام 1967- عام 1974) ومسوح سكانية راهنة (CPS) (1974-1996)	أسَرٌ طالتها الدراسة الجزئية لديناميات الدخل السنوية والمسوح السكانية الراهنة الشهرية	- 200 (عامل، العمر 25-54 عامًا)	+ 400 (عاملة، العمر 25-54 عامًا)		
Coleman and Pencavel 1993	إحصاءات سكانية عقدية وبيانات دقيقة للاستخدام بين العامين 1940 و1980، مسوح آذار السكانية الراهنة بين عامي 1980 و1988	أسَر طالها الإحصاء، أسَر طالتها المسوح السكانية الراهنة، عمال ذكور سود وبيض بأجر ورواتب	- 6 (بيض) - 151 (سود)		- 1.7 (بيض) - 4.9 (سود)	
Leete and Schor 1994	ملاحق مسوح آذار/مارس السكانية الراهنة في الأعوام: 1970، 1974، 1980، 1990	جرى تصحيحها وفق ارتفاع معدل البطالة ونقص العمالة	- 139 (فوق الثامنة عشرة من العمر) - 20 (قوة عاملة) + 72 (عمالة بدوام كامل)	+276 (فوق الثامنة عشرة من العمر) +208 (قوة عاملة) +287 (عمالة بدوام كامل)	+ 0.5 (موظفون)	+ 0.9 (موظفات)

يتبع

تابع

McGrattan and Rogerson 1998	إحصاءات سكانية عقدية 1950-90 (إحصاءات سكانية وبيانات إسكانية وللاستخدام العام)	كل العائلات			- 5 (مجموع عدد السكان)	+ 8 (مجموع عدد السكان)
Robinson and Godbey 1997	مشروع استخدام الوقت لدى الأميركيين بين عامي 1965 و1985 (مركز البحوث المسحية في جامعة ميريلاند)	بالغون بعمر 18-64			- 7	- 6
Rones et al. 1997	المسوح السكانية الراهنة بين عامي 1976 و1993	60 000 أسرة من كل أنحاء البلاد (شهريًا)	+ 100 (عاملون)	+ 233 (عاملات)	+ 1 (عمال غير زراعيين بأجر ورواتب، بعمر 25-54 سنة)	+ 2.5 (عاملات غير زراعيات بأجر ورواتب، بعمر 25-54 سنة)
Schor 1991	حسابات الدخل والإنتاج الوطنيين بين عامي (1948 و1968) مسوح آذار/مارس السكانية الراهنة بين عامي (1969 و1987)	عاملون بدوام كامل ودوام جزئي في الصناعات المنزلية كلها، جرى تصحيحها وفق ارتفاع معدل البطالة ونقص العمالة	+ 98 (دوام كامل)	+ 305 (دوام كامل)		

وجدت الدراسةُ الأخيرة التي أجراها جاكوبس وغيرسون[8]، شأنها شأن البحوث السابقة، أن متوسط ساعات العمل الأسبوعية قد لحقه تغيير طفيف، أقل من ساعة أو ساعتين، عما كان عليه في خلال الفترة بين عامي 1960 و2000. سجل الرجال الأميركيون وسطيًا اثنتين وأربعين أو ثلاثًا وأربعين ساعة مقارنة بالنساء اللواتي سجلن ستًا وثلاثين أو سبعًا وثلاثين ساعة. لكن الوسطي الثابت، الذي يهبط في خلال فترات الركود الاقتصادي، يحجب تحولات مهمة في التنوع الذي يكتنف الوسطي. ويظل أسبوع العمل المؤلف من أربعين ساعة هو النمط النموذجي، كما ذكر 40 في المئة من الرجال والنساء في عام 2000. في عام 1970، ذكر ما يقرب من 50 في المئة من الرجال والنساء أنهم يعملون أربعين ساعة أسبوعيًا. وقد تم تعويض هذا الانخفاض بالزيادات في النسب المئوية التي تعمل أسابيع طويلة (خمسون ساعة أو أكثر) وأسابيع عمل قصيرة (ثلاثون ساعة أو أقل)، كما يظهر في الجدول (3-2).

الإطار (3-1)

ساعات العمل الطويلة للأطباء المقيمين

أدى الاهتمام بسلامة المرضى، في خلال العقد الماضي، إلى التدقيق في ساعات عمل الأطباء المقيمين. وحدَّدت الأنظمةُ التي فرضها «مجلس اعتماد خريجي التعليم الطبي» the Accreditation Council of Graduate Medical Education عام 2003، ساعاتِ عمل الأطباء المقيمين الأميركيين بثمانين ساعة أسبوعيًا في خلال أربعة أسابيع وسطيًا، أي أن المجلس أنقص عدد الساعات الذي كان سابقًا مئة ساعة، وحدَّد الورديات بثلاثين ساعة (فترة قبول المرضى تصل حتى أربع وعشرين ساعة) مرة أو مرتين أسبوعيًا مع فترة راحة لاتقل عن عشر ساعات بين الورديات النهارية. في عام 2008، أوصى «معهد الطب» (The Institute of Medicine) بفترة قبول لا تتجاوز ست عشرة ساعة؛ وباستراحة لمدة عشر ساعات بعد الوردية

(8) Jerry A. Jacobs and Kathleen Gerson, «Who are the Overworked Americans?,» *Review of Social Economy*, vol. LVI, no. 4 (1998); Jacobs and Gerson, *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*.

النهارية، واثنتي عشرة ساعة بعد الوردية الليلية، وأربع وعشرين ساعة بعد وردية تصل إلى ثلاثين ساعة؛ ويوم إجازة أسبوعيًا، على الأقل. ومن بين عيّنة تمثل طيفًا وطنيًا من عامة الشعب الأميركي، أيّدت نسبة تسع وثمانين في المئة هذه التحديدات بل وتحديدات أكثر صرامة منها(9).

في المملكة المتحدة، وبموجب توجيهات European Work Time Directive، أصبحت ساعات عمل المقيمين اثنتين وسبعين ساعة أسبوعيًا (في عام 1996) بعد أن كانت غير محددة، ثم أصبحت ستًا وخمسين ساعة (في عام 2004)، ثم ثماني وأربعين ساعة (عام 2009)، كما حُدِّدَت الورديات بثلاث عشرة ساعة مع فترات استراحة تصل إلى إحدى عشرة ساعة بين الورديات(10).

يعبّر منتقدو خفض ساعات عمل المقيمين عن قلقهم في شأن تكاليف البدلاء وكفاية القوة العاملة وانقطاع استمرارية رعاية المرضى وتدريب المقيمين(11).

الجدول (3-2)

النسبة المئوية للرجال والنساء الذين يعملون ساعات طويلة وساعات قصيرة

	عام 1970		عام 2000	
	رجال	نساء	رجال	نساء
ساعات طويلة	20	5	25	10
ساعات قصيرة	5	15	10	20

المصدر: Jerry A. Jacobs and Kathleen Gerson, *The Time Divide. Work, Family, and Gender Inequality* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004), pp. 32-35.

يمكن تفسير الزيادة في النسب المئوية لمن يعملون ساعات طويلة بزيادة

(9) Alexander B. Blum et al., «US Public Opinion Regarding Proposed Limits on Resident Physician Work Hours,» *BMC Medicine*, 1 June 2010 (retrieved March 28, 2011 from <http://www.biomedcentral.com/1741-7015/8/33>); S. R. Moonesinghe et al., «Impact of Reduction in Working Hours for Doctors in Training on Postgraduate Medical Education and Patients' Out-comes: Systematic Review,» *BMJ 2011; 342.d1580* (retrieved 30 March 2011, from <www.bmj.com>), table 7.

(10) Ibid.

(11) Blum et al., Ibid.

نسبة الأميركيين في مجال الأعمال التخصصية والإدارية والتقنية؛ والعمال في مهن كهذه غالبًا ما يعملون 50 ساعة أو أكثر أسبوعيًا مقارنةً مع العمال في أنواع أخرى من المهن. ويمكن تفسير زيادة النسبة المئوية لساعات العمل القصيرة بالزيادة في نسبة الأميركيين العاملين بدوام جزئي وترتيبات أخرى غير معيارية تنطوي على ساعات عمل قصيرة. وتعتبر هذه التوجهات المهنية من خاصيات الاقتصادات الخدمية وهي لا تقتصر على الولايات المتحدة. فالبيئات التنظيمية الوطنية المتباينة تؤثر في أنماط توزُّع وقت العمل.

العمل الإضافي

ثمة عامل مهم في أسابيع العمل الطويلة هو العدد المتنامي للعمال الأميركيين «المستثنين» من حمايات العمل الإضافي الموجودة في قانون معايير العمل العادل لأنهم يزاولون مهنًا تخصصية وإدارية وتقنية، وهؤلاء فئة مهنية شهدت نموًا على مرّ العقود. ويفضل بعض أصحاب العمل اللجوء إلى العمل الإضافي بدل تشغيل عمال جدد بالنظر إلى التكاليف الإضافية المترتبة على تدريب العمال الجدد وتوفير الضمان الصحي لهم. وقد تكون التغييرات الطارئة على قواعد العمل الإضافي وأحكامه في عام 2004، قد أدت إلى زيادة العمال المستثنين من أجر العمل الإضافي. حدّد قانونُ «معايير العمل العادل» الصادر في عام 1938 القاعدةَ القانونية لأسبوع عمل مؤلّف من أربعين ساعة كما حدّد أجر العمل الإضافي بمرة ونصف لكل ساعة عمل زيادة على الأربعين ساعة أسبوعيًا. لكن أصحاب العمل ليسوا مطالَبين بدفع أجر عمل إضافي للعمال «الذين يعملون بصفة تنفيذية أو إدارية أو تخصصية حقيقية». تركّز التطبيقُ بدايةً على الواجبات التي تميز موظفي المكاتب ذوي الياقات البيضاء، مثلًا، عن الكَتَبة والفنيين ورؤساء العمال، وظل «اختبار الواجبات» هذا أساسًا لحماية العمل الإضافي منذ ذلك الحين[12].

---

(12) Ross Eisenbrey, *Longer Hours, Less Pay: Labor Department's New Rules Could Strip Overtime Protection from Millions of Workers* (Washington, DC: Economic Policy Institute, 2004); Marc Linder, *«Time and a Half's the American Way», A History of the Exclusion of White-Collar Workers from Overtime Regulation, 1868-2004* (Iowa City, IO: Fanpihua Press, 2004)

كان معدّل العمل الإضافي، تاريخيًا، يرتفع في خلال فترات الانتعاش الاقتصادي وينخفض في خلال فترات الركود، لكنه وصل إلى مستويات غير مسبوقة في خلال فترة التوسع الاقتصادي في أواخر تسعينيات القرن العشرين. في عام 1999، كان ما يقرب من ثمانين في المئة من العمال الأميركيين ممن يتلقون أجرًا وراتبًا يستحقون حماية العمل الإضافي التي ينص عليها قانون معايير العمل العادل[13]، لكن حالات الإقصاء ازدادت من 32 في المئة، تقريبًا، من القوة العاملة في عام 1978 إلى 40 في المئة في أواخر تسعينيات القرن العشرين[14]، عندما سجّلت نسبةُ 45 في المئة من العمال أنهم كانوا يضطرون للقيام بعمل إضافي إثر تبليغ فوري أو من دون تبليغ مسبق[15]. وأصبح التصنيع، على وجه التحديد، معتمِدًا على العمل الإضافي، ووصل وسطي الساعات إلى 4.9 في أواخر تسعينيات القرن العشرين، وهو المستوى الأعلى منذ أن بدأ المكتب الأميركي لإحصاءات العمل US Bureau of Labor Statistics (BLS) بجمع البيانات الخاصة بالعمل الإضافي في عام 1956[16]. وتركَّز مقدار كبير من الزيادة في العمل الإضافي التصنيعي في مجال صناعة السيارات ومسابك الحديد والفولاذ[17]. وساهم الضغطُ التنافسي العالمي التخفيضي على الأجور وضعفُ التطبيق الحكومي للأنظمة والقواعد، وانحسارُ قوة النقابات في عودة انتشار المؤسسات الصغيرة التي توظف العمال بأجور متواضعة وضمن أوضاع غير صحية، ولا سيما في مجال صناعة الملابس، من دون دفع أي تعويضات لقاء العمل الإضافي، هذا إلى جانب مخالفات أخرى لقواعد العمل[18].

---

(13) Eisenbrey, Ibid.

(14) Daniel Hamermesh, «12 Million Salaried Workers Are Missing,» *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, no. 4 (November 2000).

(15) Heldrich Center for Workforce Development, *Work Trends: America's Attitudes about Work, Employers and Government* (New Jersey: Heldrich Center, Rutgers University, 1999).

(16) Ron L. Hetrick, «Analyzing the Recent Upward Surge in Overtime Hours,» *Monthly Labor Review*, vol. 123, Issue 2 (February 2000), p. 30.

(17) Ibid.

(18) Robert J. S. Ross, *Slaves to Fashion: Poverty and Abuse in the New Sweatshops* (Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, 2004).

اندفعت موجة مفاجئة من الدعاوى القانونية عندما قاضى عمالُ شركات مثل Walmart وTaco Bell وStarbucks شركاتِهم مدَّعين أنهم حُرموا من أجور العمل الإضافي. وضغطت مجموعات أصحاب العمل على إدارة الرئيس جورج دبليو بوش من أجل تعديل القوانين[19].

أصدرت وزارة العمل الأميركية في عام 2004، قوانين جديدة تتعلق بأجور العمل الإضافي، وكان ذلك أول إصلاح أساسي للقانون الفدرالي الخاص بالعمل الإضافي منذ أكثر من خمسين عامًا. وادّعت الحكومة الفدرالية أن من شأن القوانين الجديدة دعم حقوق ما يقارب سبعة ملايين عامل في العمل الإضافي، بمن فيهم أكثر من مليون عامل من ذوي الدخل المنخفض ممن كانوا محرومين من أجر العمل الإضافي بموجب القوانين القديمة. لكن منتقدي القوانين الجديدة ادعوا أن تلك القوانين سوف تحرم ستة ملايين عامل من الحصول على أجر العمل الإضافي[20]. وانتهى الجدل إلى تفسير مهمات العمل، أو اختبار «الواجبات» لأن «أساس الراتب» واختبارات «مستوى الراتب» الجديدة اعتُبِرَت واضحة لا لبس فيها. يستثنى العمال من أجر العمل الإضافي إذا كانوا يتقاضون راتبًا، لا أجرًا بالساعة. فكثيرًا ما كانت هذه هي القاعدة، والقواعد الجديدة لا تغيّر هذا المطلب، على الرغم من أن بإمكان أصحاب العمل تحويل العاملين من تقاضي أجر بالساعة إلى تقاضي راتب لتفادي دفع أجر العمل الإضافي[21] رفعت القوانين الصادرة في عام 2004 مستوى الراتب الذي يستحق بموجبه العاملون أجر العمل الإضافي من مئة وخمسة وخمسين دولارًا في الأسبوع (للاختصاصيين)، وهو المبلغ الذي كان معمولًا به منذ عام 1975، إلى أربعمئة وخمسة وخمسين دولارًا في الأسبوع (11.38 دولارًا في الساعة في أسبوع مؤلف من أربعين ساعة، أو 23.660 دولارًا سنويًا) لكل العاملين، وكان أخفض مستوى في خلال خمسين عامًا تقريبًا عندما عُدّل

(19) <www.cnnmoney.com>, 2004.

(20) Ibid.

(21) Ibid., Eisenbrey, *Longer Hours, Less Pay.*

وفق مستوى التضخم[22]. لم تَجْرِ جدولة هذه العتبة وفقًا للتضخم[23]، وبالتالي سوف يتضاءل عدد العمال الذين ينطبق عليهم القانون ما لم تَسْعَ الحكومة الفدرالية إلى رفع المستوى المذكور، كما فعلت مرارًا في السابق وعلى نحو عشوائي.

كما استثنت القوانين الجديدة عددًا أكبر من العمال من أجر العمل الإضافي بوساطة «اختبار الوظائف» المعدَّل الذي يهدف إلى توضيح نوع العمل الذي يُحدَّد على أنه تنفيذي أو إداري أو تخصصي اعتمادًا على الواجبات الفعلية أكثر من اللقب الوظيفي[24]. يُعتبر الآن العمال الذين يتلقون أجرًا بالساعة ويؤدون بانتظام مهمة واحدة تنفيذية أو إدارية أو تخصصية ويكسبون أكثر من مئة ألف دولار سنويًا غير مؤهلين للعمل الإضافي. على سبيل المثال، تستثني القوانينُ الجديدة الموظفين الذين يقودون فرقًا مؤلفة من موظفين آخرين مكلّفين بتنفيذ مشروعات كبرى لصاحب العمل، حتى لو كان قائد الفريق لا يتمتع بصلاحية الإشراف المباشر على أفراد الفريق. هكذا أصبح قادة الفِرَق، الذين لم يكونوا مستثنين بل هم مؤهلون لتلقي أجر العمل الإضافي بموجب القوانين القديمة، أصبحوا الآن محرومين من هذا الأجر. وعلى نحو مماثل، تُعتبر الخبرة في العمل، حاليًا، جزءًا من تعريف المُسْتَخْدَم التخصصي المتعلم بما هي أساس للاستثناء من أجر العمل الإضافي. كان الموظفون المتخصّصون في السابق هم الأشخاص الذين أنهوا مقررًا طويلًا من التعليم الفكري الذي انتهى بالحصول على درجة في تخصص ما. وتسمح القوانين الجديدة بالاستعاضة عن المعارف المكتسبة بوساطة مقرَّر دراسي طويل بالمعارف المكتسبة من طريق الخبرة العملية. على سبيل المثال، يمكن استثناء العمال الذين درسوا في معهد هندسي لسنة واحدة واكتسبوا خبرة إضافية من التدريب الذي تلقوه في أثناء العمل أو من التدريب في الجيش، أو من خبرات عملية أخرى، حتى ولو لم يحصلوا على درجة علمية في

(22) Eisenbrey, Ibid.; Linder, «*Time and a Half's the American Way.*»

(23) Eisenbrey, Ibid.

(24) <www.cnnmoney.com>, 2004.

الهندسة ولم يشغلوا منصب مهندس يحمل درجة علمية أو يتلقوا أجرًا يماثل أجره. ألغت الاستثناءات الجديدة المتعلقة بالتخصص الإبداعي والتخصص التعليمي، ضمنًا، أجرَ العمل الإضافي لرؤساء الطهاة ومساعديهم الذين لم يكونوا مستثنين سابقًا. فبموجب القوانين القديمة، لم يكن خارج الاستثناء في السابق سوى رئيس الطهاة المسؤول عن المطبخ والذي يقوم بإدارة العمل ويشرف على طاقم عمال المطبخ وينظم قائمة الطعام، بوصفه عاملًا تنفيذيًا. أما استثناء التخصص الإبداعي الجديد فهو ينطبق على أي رئيس طهاة «يتطلب واجبُه الأساسي الإبداعَ أو الخيال أو الأصالة أو الموهبة، المتضمَّنة جميعها في الابتكار أو التصميم المنتظم لأطباق وقوائم طعام فريدة». كان استثناء التخصص التعليمي الجديد يجعل أي طباخ أو رئيس طهاة أو مساعد طاهٍ يتمتع بالمهارات نفسها تقريبًا التي يتمتع بها خريج معهد فنون الطهو، غير مؤهل للحصول على أجر الوقت الإضافي، حتى ولو لم يكن حائزًا على درجة تخصصية. وبموجب القوانين القديمة، كان اختصاصيو العمل على الحاسوب مستثنين إذا كانوا يؤدون عملًا يتطلب ممارسة مستمرة للاجتهاد والمحاكمة العقلية، وإذا كان واجبهم الرئيس «أداء عمل يتطلَّب تطبيقًا نظريًا وعمليًا لمعارف على درجة عالية من التخصص في مجال تحليل أنظمة الحاسوب والبرمجة وهندسة البرمجيات». أُلغيت تلك المتطلبات في القوانين الجديدة التي جعلت الاستثناء يشمل المتدربين الأقل مهارة والعمال الجدد والعمال الذين لا يعملون على نحو مستقل أو من دون إشراف[25].

---

(25) Eisenbrey, *Longer Hours, Less Pay*;

نادى بعض مجموعات أصحاب الأعمال بتوفير المزيد من الوقت التعويضي بدلًا من دفع مبلغ لقاء العمل الإضافي، لكن قادة العمال والنقاد الآخرين يساورهم الشك في أن هذا النوع من الاقتراحات هو مجرد خدعة تسمح للشركات بتفادي دفع أجور العمل الإضافي وإطالة وقت العمل. كما يخشى النقاد ممارسة الضغط على العمال لقبول وقت تعويضي بدلًا من أجر العمل الإضافي، أو ألا يستطيع العمال الحصول فعلًا على الوقت التعويضي الذي راكموه، أو أن يحدد أصحاب العمل متى يمكن الحصول على الوقت التعويضي أو أن يقلصوا وقت الإجازة المرضية أو الإجازة العادية، انظر: Ross Eisenbrey, «The Naked Truth about Comp Time,» in *EPI Issue Brief* (Washington, DC: Economic Policy Institute, 2003); Lonnie Golden, *Comp Time Bills Off Target*, Briefing Paper (Washington, DC: Economic Policy Institute, 2003); Leigh Strope, «Flex Time Often Informal,» *The Courier-Journal* (13 January 2003), F6.

العمل غير المعياري

يؤكد «العملُ غير المعياري» على «آخريّة» أشكال العمالة، مثل الدوام الجزئي والعمل الموقت والتعاقد، التي تتعارض والعمالة المعيارية. العمل المعياري، عادة، هو عمل بدوام كامل، بموجب برنامج ثابت، في المؤسسة التابعة لصاحب العمل، وتحت إشرافه، وينطوي على توقّع الطرفين استمرار العمالة[26]. وهنا يحصل العمال على مزايا، وعلى تدريب، وقد تتاح لهم أحيانًا فرصة حراك مهني[27]. لم تكن معظم الأعمال آمنة لغاية انتهاء الكساد الكبير كما كانت الأجور غير ثابتة؛ ولم يكن أحد قد سمع بالتقاعد وبالضمان الصحي. أدت إصلاحات الـ New Deal إلى استقرار سوق اليد العاملة وشروط العمل، وبحلول خمسينيات القرن العشرين صارت الأعمال المنتظمة بدوام كامل هي القاعدة السائدة[28]. كما أصبحت الأعمال المعيارية التي تنطوي على مزايا محفزات للعمال المهرة ذوي الخبرة[29] واستمر أصحاب العمل في الاعتماد على اليد العاملة «الهامشية» بهدف استيعاب تكاليف العمال، لكن ذلك القطاع من سوق العمل تنامى في العقود السابقة[30].

تمثّل الزيادةُ في الأعمال غير المعيارية في خلال العقود القليلة السابقة - وهذا توجّهٌ موجود أيضًا في اقتصادات الخدمات خارج الولايات المتحدة - تداعي نظام الـ New Deal في ما يخصّ العلاقات العمالية أو «العقد الاجتماعي» بين الرأسمال والعمال. وقد أدخل هذا العقدُ الاجتماعي التنظيماتِ العمالية في

(26) Arne L. Kalleberg, Barbara Reskin and Ken Hudson, «Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States,» *American Sociological Review*, vol. 65, no. 2 (April 2000), p. 258.

(27) Carre et al., *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements* (Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2001), p. 1.

(28) Kalleberg, Reskin and Hudson, «Bad Jobs in America,» p. 257

(29) Carre et al., *Nonstandard Work*, p. 3; Vicki Smith, «The Fractured World of the Temporary Worker: Power, Participation, and Fragmentation in the Contemporary Workplace,» *Social Problems*, vol. 45, no. 4 (November 1998).

(30) Kalleberg, Reskin and Hudson: «Bad Jobs in America,» p. 257.

صلب ممارسة رجال الأعمال الاعتيادية الهادفة إلى تحقيق السلم في العمل[31]، وشملت زيادة الإنتاجية العمل المنظم على هيئة زيادة في الأجور ومزايا محسّنة عمّت كامل سوق العمل. وعلى الرغم من نجاح هذا العقد الاجتماعي في ظل أوضاع الهيمنة الاقتصادية الأميركية بعد الحرب العالمية الثانية، فإن الأوضاع المذكورة لم تعد متوافرة حاليًا. واعتبارًا من ثمانينيات القرن العشرين أصبحت الأسواق العالمية أكثر تنافسية، ولم يعد التفوق الأميركي في مجال الأعمال مضمونًا، كما صارت السياسة الأميركية تفضل الرأسمال على العمل. أُضعِف شأن النقابات[32] كما أُضعف موقع هذه النقابات في طليعة العمل. ويشعر الذين يتحسّبون من النمو الدراماتيكي للأعمال غير المعيارية بالقلق في شأن نزعزع الوضع المستقر للعمال[33]. وهناك آخرون لا يشاطرونهم مشاعر القلق يفسّرون تلك التغييرات بأنها شبيهة إلى حد ما بـ «التدمير الخلاق»[34] الذي يحصل في مجال الأعمال في اقتصاد دينامي لكنه سليم.

لكن العمل غير المعياري، حاليًا، لا يخلو من الالتباس[35]. كان الباحثون، منذ البداية، قد أكدوا الطبيعة «الموقتة» للعمل غير المعياري، وشدّدوا على عدم

(31) Barry Bluestone and Bennett Harrison, *The Deindustrialization of America* (New York: Basic Books, 1982); Holly J. McCammon, «Legal Limits on Labor Militancy: U.S. Labor Law and the Right to Strike since the New Deal,» *Social Problems*, vol. 32, no. 2 (May 1990); McCammon, «From Repressive Intervention to Integrative Prevention: The U.S. State's Legal Management of Labor Militancy, 1881-1978,» *Social Forces*, vol. 71, no. 3 (1993); McCammon, «Disorganizing and Reorganizing Conflict: Outcomes of the State's Legal Regulation of the Strike since the Wagner Act,» *Social Forces*, vol. 72, no. 4 (June 1994); Beth A. Rubin, *Shifts in the Social Contract* (Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 1996).

(32) Michael Goldfield, *The Decline of Organized Labor in the United States* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1987).

(33) Kalleberg, Reskin and Hudson, «Bad Jobs in America»; Susan J. Lambert, «Passing the Buck: Labor Flexibility Practices that Transfer Risk onto Hourly Workers,» *Human Relations*, vol. 61, no. 9 (September 2008); Stephen Sweet and Peter Meiksins, *Changing Contours of Work: Jobs and Opportunities in the New Economy* (Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 2008).

(34) Joseph Schumpeter, *Essays: On Entrepreneurs, Innovations, Business Cycles, and the Evolution of Capitalism* (New Brunswick, NJ: Transaction, 1989).

(35) Ken Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs* (Washington, DC: Economic Policy Institute, 1999); Carre et al., *Nonstandard Work*.

دوام هذا العمل[36]، وعلى قصر مدته[37]، وعدم تلاؤمه مع العمل التقليدي الدائم بدوام كامل والذي يتضمن مزايا[38]. ثمة أعمال موقتة قد تستمر لمدة طويلة، مثل عمال تجارة التجزئة بدوام جزئي الذين يظلون على هذا الحال من العمل لفترة غير محدودة؛ أو الهيئات التدريسية التي يجري توظيفها على أساس مساق دراسي بعد آخر، وفصل دراسي بعد آخر لسنوات؛ أو الموظفين «الدائمين الموقتين» العاملين لدى شركة «مايكروسوفت» Microsoft[39]. توفّر الأعمالُ الموقتة لأصحاب العمل مرونة في تشغيل العمال. فالعمال الموقتون يؤدون «الأعمال الروتينية المزعجة»[40]، وهم هامشيون بالنسبة إلى الجهة التي توظفهم[41]، وغالبًا ما يكونوا هامشيين أيضًا في سوق العمل، وهم يحصلون على أجور أدنى وعلى مزايا جانبية ضئيلة، هذا إذا حصلوا على هذه المزايا[42]. والعمال الموقتون غالبًا ما يزاولون أكثر من عمل بنسبة أكبر من العمال الآخرين، وثلاثة أخماس هؤلاء، تقريبًا، يفضلون مزاولة عمل دائم[43].

يميز المكتب الأميركي لإحصاءات العمل بين ترتيبات العمالة الموقتة

(36) Kathleen Barker and Kathleen Christensen, *Contingent Work: American Employment Relations in Transition* (Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press, 1998); Audrey Freedman, «The New Look in Wage Policy and Employee Relations,» Conference Board Report no. 865 (New York: The Conference Board, 1985); William Serrin, «Part-Time Work New Labor Trend,» *The New York Times* (9 July 1986).

(37) Randy Hodson, ed., *Marginal Employment* (Stanford, CT: JAI Press, 2000), p. xvii.

(38) Polly Callaghan and Heidi Hartmann, *Contingent Work: A Chart Book on Part-Time and Temporary Employment* (Washington, DC: Economic Policy Institute, 1991), p. 1.

(39) Kirstin Downey Grimsley, «Revenge of the Temps: Independent Contractors' Victory in Microsoft Case May Have Wide Impact,» *The Washington Post* (16 January 2000).

(40) Melinda K. Pitts, «Demand for Part-time Workers in the U.S. Economy: Why is the Distribution across Industries Uneven?,» *Social Science Research*, vol. 27, no. 2 (June 1998), p. 101.

(41) Mary Ellen Wacker and David B. Bills, «Barriers and Adaptations: Hiring Managers and Contingent Workers,» in Randy Hodson, ed., *Marginal Employment* (Stanford, CT: JAI Press, 2000), p. 232.

(42) Robert Parker, *Flesh Peddlers and Warm Bodies: The Temporary Help Industry and Its Workers* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1994), p. 2.

(43) Steven Hipple, «Contingent Work: Results from the Second Survey,» *Monthly Labor Review*, no. 121 (November 1998); US Department of Labor, *Contingent and Alternative Employment Arrangements*, February 2005, *BLS News* (Washingtong, DC, 2005).

وترتيبات العمالة البديلة. فالعمل الموقت هو العمل الذي يفتقر إلى عقد طويل الأجل أو الذي يُمارس في خلال ساعات متغيرة[44]. وتضم ترتيبات العمل البديل متعاقدين مستقلين، وعمالًا غب الطلب، وعمالًا يتلقون أجورهم من وكالات مساعدة موقتة، وعمالًا يتلقون أجورهم من شركات تعاقدية[45]. إذا طبقنا هذين التعريفين، نجد أن نسبة العمل الموقت تراوح ما بين اثنين في المئة (تقديرات دقيقة) وخمسة في المئة (تقديرات عامة) من كامل العمالة في أواخر تسعينيات القرن العشرين وفي عام 2005[46]. ويميل العمال الموقتون لأن يكونوا عمالًا بدوام جزئي، لكن معظم العمال بدوام جزئي لا يعملون بموجب ترتيبات موقتة[47]. في أواخر تسعينيات القرن العشرين وفي عام 2005، كانت نسبة عشرة في المئة تقريبًا من مجموع عدد العمال يعملون بموجب ترتيبات موقتة[48]، غالبيتهم بعقود مستقلة، ويأتي بعدهم العمال غب الطلب ثم عمال وكالة المساعدة الموقتة ثم عمال الشركات المتعاقدة.

يضم تعريف هدسون[49] Hudson للأعمال غير المعيارية العملَ بدوام جزئي بعقد مستقل والتوظيف الموقت والعمل غب الطلب والعملَ المياوم والعملَ الخاص، مع ملاحظة أن العمل غير المعياري يختلف عن الأعمال المنتظمة بدوام كامل في واحدة على الأقل من النقاط التالية: عدم وجود صاحب عمل، كما في العمل الخاص والتعاقد المستقل؛ أو التمييز بين صاحب العمل والمنظمة التي يشتغل لديها العامل، كما في التعاقد والعمل الموقت؛ أو

(44) Anne E. Polivka and Thomas Nardone, «On the Definition of Contingent Work,» *Monthly Labor Review*, no. 112 (December 1989), p. 11.

(45) Sharon R. Cohany et al., «Counting the Workers: Results of a First Survey,» in Kathleen Barker and Kathleen Christensen, eds., *Contingent Work: American Employment Relations in Transition* (Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press, 1998).

(46) Cohany et al., «Counting the Workers»; US Department of Labor, *Contingent and Alternative Employment Arrangements*.

(47) Hipple, «Contingent Work»; US Department of Labor, Ibid.

(48) Cohany et al., «Counting the Workers»; US Department of Labor, Ibid.

(49) Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs*.

عدم الاستقرار الزمني للعمل. كانت نسبة ثلاثين في المئة تقريبًا من العمال الأميركيين، عام 1997، تزاول أعمالًا غير معيارية، بحسب التعريف المذكور، ويتفق ذلك مع تقدير بيلوس[50] Belous البالغ خمسًا وعشرين إلى ثلاثين في المئة.

يعكس العملُ غير المعياري كلًا من قوة وضعف قاعدة الأربعين ساعة القانونية في الولايات المتحدة. إذا كانت قاعدة الأربعين ساعة تُعتبر شديدة الصرامة بالنسبة إلى كثير من الأعمال في اقتصادنا في مطلع القرن الواحد والعشرين، لماذا إذًا لا نغيرها؟ وإذا كانت هذه القاعدة شديدة الصرامة بالنسبة إلى كثير من العمال، فلماذا لا نغيرها؟ أم أن تغييرها، من الوجهة السياسية، يبدو بالغ الصعوبة؟ هل يفيدنا الإبقاء على القاعدة القانونية الخاصة بالأربعين ساعة على الرغم من أن أعدادًا متزايدة من العمال يعملون فعليًا خارج هذه القاعدة، وإذا كان الجواب بالإيجاب، يصبح السؤال: من يفيد هذا الإبقاء؟ تقع هذه الأسئلة في أساس النقاش التالي المتعلق بالعمالة بدوام جزئي ودوام موقت والعمالة التعاقدية.

العمالة بدوام جزئي

يعرِّف المكتبُ الأميركي لإحصاءات العمل التابع لوزارة العمل العمالة بدوام جزئي بأنها العمل لأقل من خمس وثلاثين ساعة في الأسبوع، ويميز المكتب المذكور بين العمالة الطوعية والعمالة الإجبارية بدوام جزئي. تكون العمالة طوعية بدوام جزئي عندما يختار العمالُ العملَ بدوام جزئي رغبةً في رعاية أسرهم أو في التسجيل في المعاهد الدراسية أو لأسباب أخرى خاصة. معظم العمال الذين يختارون العمل بدوام جزئي طوعيًا هم من النساء الراغبات في تخصيص وقت لرعاية الأسرة. لكن مناصري المرأة ينتقدون فكرة اختيار النساء بالنظر إلى قلّة الخيارات المرْضية. ويتساوى عدد النساء والرجال في

---

(50) Richard Belous, «The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time, and Subcontracted Workforce,» McLean, VA: National Planning Association, 1989.

صفوف عمال الدوام الجزئي الإجباري[51] الذين يعملون في هذا النوع من العمل لأن ساعات عملهم قد قُلِّصت بسبب أوضاع الركود الاقتصادي أو لأن العمل بدوام جزئي هو العمل الوحيد المتوافر لهم في حين كانوا يفضلون العمل بدوام كامل. ويتبيّن من دراسة جماعية حول العاملات بدوام جزئي[52] أن عدد سنوات البطالة السابقة تزيد من احتمال العمل بدوام جزئي إجباري؛ أما الزواج والعمل في قطاع خاص فهما يقلِّصان هذا الاحتمال. استنتج الباحثون أن العمل بدوام جزئي في صفوف النساء يمكن أن يكون تابعًا لأوضاع ودوافع مباشرة أكثر منه سلوكًا نمطيًا أو أسلوبًا حياتيًا.

ازداد معدل العمالة بدوام جزئي بأسرع من معدل العمالة بدوام كامل في خلال العقود الأخيرة[53]، وصار يمثل نسبة ثلاثين في المئة من صافي نمو العمالة في الولايات المتحدة في خلال ثمانينيات القرن العشرين[54]. وتشكل العمالة الطوعية بدوام جزئي النسبة الغالبة في كل أعمال الدوام الجزئي، لكن العمالة الإجبارية بدوام جزئي تضاعف مرتين اعتبارًا من ستينيات القرن العشرين ولغاية التسعينيات منه[55]. ويميل معدل العمالة الإجبارية بدوام جزئي إلى التقلب مع معدل البطالة؛ فبعد كل مرحلة ركود اقتصادي في خلال الفترة بين سبعينيات وتسعينيات القرن العشرين، كان معدل العمالة الإجبارية بدوام جزئي يظل أعلى قليلًا عما كان عليه بعد مرحلة الركود السابقة، بحيث اتّبع

(51) US Department of Labor, *Employment and Earnings*, Government Printing Office (Washington, DC, 2004), p. 232.

(52) Richard K. Caputo and Mary Cianni, «Correlates of Voluntary vs. Involuntary Part-time Employment among U.S. Women,» *Gender, Work and Organization*, vol. 8, no. 3 (July 2001).

(53) William V. Deutermann and Scott Campbell Brown, «Voluntary Part-Time Workers. A Growing Part of the Labor Force,» *Monthly Labor Review*, no. 101 (June 1978); Max Dupuy and Mark E. Shweitzer, «Another Look at Part-Time Employment,» *Economic Commentary (Federal Reserve Bank in Cleveland)* (1 February 1995); Chris Tilly, *Half A Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1996).

(54) Lois Recascino Wise, *Labor Market Policies and Employment Patterns in the United States* (Boulder, CO: Westview Press, 1989).

(55) Dupuy and Shweitzer, «Another Look at Part-Time Employment.»

مجمل المعدل مسارًا تصاعديًا[56]. وفي خلال مرحلة التوسع الاقتصادي في تسعينيات القرن العشرين، حين كان ينبغي حصول انخفاض في معدل العمالة الإجبارية بدوام جزئي، على أساس التوجهات السابقة، ارتفع معدل العمالة بدوام جزئي فعليًا، وكانت المرة الوحيدة التي حصل فيها ذلك في خلال الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية[57]. يمكن القول عمومًا إن معدل العمالة بدوام جزئي تنامى في خلال ثمانينيات القرن العشرين وصولًا إلى التسعينيات منه، وذلك في الصناعات التي شهدت بحد ذاتها تناميًا، ولا سيما في مجال الخدمات وتجارة التجزئة[58]. كان عمال الدوام الجزئي الإجباري في خلال مرحلة الكساد الكبير، يمثلون نسبة 5 في المئة تقريبًا من مجموع عدد العمال، ما يعني تضاعف نسبة 2.5 في المئة التي كانت موجودة في شهر نيسان/ أبريل من عام 2006. وكما يحدث عادة في فترات انكماش سوق العمل، كان الجزء الأكبر من الزيادة في معدل العمالة الإجبارية بدوام جزئي عائدًا إلى تقليص ساعات العمل بسبب ركود الطلب. وتحدث هذه الزيادات في معدل العمالة الإجبارية بدوام جزئي، غالبًا، قبل حدوث زيادة في معدل البطالة، لأن كثيرًا من أصحاب العمل يفضلون تقليص عدد ساعات العمل قبل اللجوء إلى التسريح. في المقابل، حين يحدث انتعاش اقتصادي، يقوم بعض أصحاب العمل بزيادة عدد الساعات قبل توظيف عمال جدد[59].

يتركز العاملون بدوام جزئي في مجال الخدمات والمبيعات والأعمال الكتابية ونسبة تمثيلهم أقل في النقابات: في عام 2002 كانت نسبة تمثيلهم 8 في المئة مقارنةً بنسبة 16 في المئة للعمال بدوام كامل[60]. ويشكل عمال

---

(56) Tilly, *Half A Job*, pp.121-122; US Department of Labor, *Involuntary Part-Time Work on the Rise*, Issues in Labor Statistics (Washington, DC, 2008).

(57) Tilly, *Half A Job*, p. 3.

(58) Bruce C. Fallick, «Part-Time Work and Industry Growth,» *Monthly Labor Review*, no. 122 (March 1999).

(59) US Department of Labor, *Involuntary Part-Time Work on the Rise*

(60) US Department of Commerce Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States 2003*, Government Printing Office (Washington, DC, 2003), p. 431.

الدوام الجزئي أكثر من نصف عدد العمال الذين يتلقون أجورًا دنيا أو أقل من الأجور الدنيا، ونصف عمال الدوام الجزئي فقط مؤهلين للحصول على الضمان الصحي الذي يوفره صاحب العمل بالمقارنة مع نسبة 80 في المئة من العمال بدوام كامل. كما أن عمال الدوام الجزئي أقل حظًا في الحصول على إجازات مرضية وتقاعد قياسًا بعمال الدوام الكامل[61]. يعتبر الضمان الصحي تكلفة شبه ثابتة بالنسبة إلى أصحاب العمل، وبالتالي فإن التكلفة بالساعة تصبح أكبر في حال العمل الجزئي قياسًا بالتكلفة بالساعة لعمال الدوام الكامل[62]، كما أن للضمان الصحي تأثيرًا لا يستهان به في توزيع عمال الدوام الجزئي على القطاعات الاقتصادية. ويشكّل عمال الدوام الجزئي القسم الأكبر من القوة العاملة في الصناعات ذات الأجر بالساعة المنخفض، كما أن احتمال وجود تغطية بالرعاية الصحية هو أقل بالنسبة إلى عمال الدوام الجزئي[63].

يرتبط العددُ المتوافر من الأعمال بدوام جزئي لدى أصحاب العمل بتوزّع القوة العاملة بحسب الجنس. فقد تنامى المعدل العام للعمالة بدوام جزئي في ثمانينيات القرن العشرين مع تنامي المكوّن النسائي ومعدل دخول النساء إلى المجال المهني[64]. وبغض النظر عما إذا كان العمال يزاولون أعمال الدوام الجزئي طوعًا أو إجبارًا، فإن ما يرغب فيه أصحاب العمل هو قوة عاملة مرنة تغطي ساعات طويلة من العمل اليومي والأسبوعي وتستجيب للتقلبات في طلب المستهلك[65]. وتشير الزيادة في معدل العمالة الإجبارية بدوام جزئي، مقارنةً بالثبات النسبي في معدل العمالة الطوعية بدوام جزئي في خلال العقود القليلة الماضية، إلى أن العرض هو ما يفسِّر، أكثر من الطلب، تنامي العمالة

(61) Catherine Connolly, «Part-Time Work and Federal Employment Policy,» in Randy Hodson, ed., *Marginal Employment* (Stamford, CT: JAI Press, 2000), pp. 148-149.

(62) Michael K. Lettau and Thomas C. Buchmueller, «Comparing Benefit Costs for Full-and Part-time Workers,» *Monthly Labor Review*, vol. 122, no. 3 (March 1999).

(63) Pitts, «Demand for Part-time Workers in the U.S. Economy,»

(64) Naomi Cassirer, «The Restructuring of Work in the United States: Occupational and Industrial Determinants of Contingent Employment,» Paper Presented *at The Annual Meeting of the American Sociological Association* (Washington, DC, 1995).

(65) Lambert, «Passing the Buck.»

بدوام جزئي في الولايات المتحدة[66]. وتصح هذه الفكرة أيضًا لتفسير التنامي الأخير الحاصل في الأشكال الأخرى من العمالة غير المعيارية، كالعمل الموقت والتعاقدي والمياوم[67].

الإطار (3-2)

العمالة بدوام جزئي في مخازن البقالة

تشكّل تكلفة العمل النسبة الأكبر من تكاليف الأعمال في مجال بيع المواد الغذائية بالتجزئة، وبالتالي يتطلب الأمر خفض التكلفة المذكورة بغية رفع الأرباح إلى الحد الأقصى. تتضمن الاستراتيجيات المعتادة لخفض تكلفة العمل قيام صاحب العمل بتدقيق الحسابات بنفسه، وعرض المواد بكميات كبيرة بحيث لا يتطلب الأمر إعادة إمداد الرفوف بالمواد باستمرار، وترتيب أماكن التخزين بحيث تؤمن قدرًا أكبر من الفاعلية، وتعديل مسؤوليات المستخدمين بحسب ساعات ذروة العمل. ويمكن اعتبار الاعتماد الكبير على القوة العاملة المرنة التي تعمل بدوام جزئي، حاليًا، السمة المميزة للعمل في مجال المخازن الكبرى (السوبرماركت).

وبالنظر إلى العدد الكبير من العمال المستأجرين لفترات محدودة، فإن المكتب الأميركي لإحصاءات العمل قد صنّف عمل المحاسبين على الصندوق، الذين يعمل ربعهم تقريبًا في المخازن الكبرى وفي المخازن الأخرى التي تبيع المواد الغذائية، في الدرجة الثانية بين الأعمال المرشحة للنمو لغاية عام 2016 (<www.bls.gov/oes,www.bls.gov/news.release/ecopro.t07.htm>). مع ذلك، فإن عمل المحاسبين هو عمل بدوام جزئي لا يوفر سوى دخل متواضع. كان متوسط الأجر بالساعة لكل المحاسبين (بمن فيهم الذين يعملون خارج مخازن البقالة)، في عام 2006، لا يتجاوز 8.08 دولارات (<www.bls.gov/oes>)، وكان نصف عدد المحاسبين تقريبًا يعملون بدوام جزئي (www.bls.gov/oco/ocos116.htm).

استخدم أصحابُ المخازن الكبرى نسبة كبيرة من العاملين بدوام

---

(66) Tilly, *Half A Job.*

(67) Carre et al , *Nonstandard Work*

جزئي لمدة طويلة، نحو ضعف نسبة العمالة الإجمالية في المجال غير الزراعي[68]. وفي مخازن البقالة (SIC 541, NAICS 42445100)، التي تُعتبر المخازن الكبرى فئة فرعية منها، ازداد معدل العمالة بدوام جزئي من 35 في المئة عام 1962 إلى 37 في المئة عام 1992[69]. وفي تجارة التجزئة، ارتفع معدل العمالة بدوام جزئي من 24 في المئة من مجموع القوة العاملة عام 1962 إلى 35 في المئة عام 1993، ويمكن تبرير جزء لا بأس به من هذا النمو بزيادة عدد المؤسسات التي تبيع المواد الغذائية[70]. في شهر آذار/ مارس من عام 2007، كان معدل العمل بدوام جزئي 27 في المئة في مجال تجارة التجزئة و34 في المئة في مخازن البقالة[71].

يتزامن تقليص ساعات العمل مع زيادة ساعات عمل الموظفين في المخازن الكبرى. ويزداد عدد المخازن التي تعمل في ساعات المساء وفي أيام الآحاد وطوال الأربع وعشرين ساعة في اليوم. في عام 1959، كانت المخازن تعمل أسبوعيًا اثنتين وسبعين ساعة، وسطيًا؛ وبحلول عام 1982، ارتفع وسطي الساعات الأسبوعية إلى مئة وساعتين في سلاسل المخازن وإلى تسع وثمانين ساعة في المخازن المستقلة. كانت الزيادة في عدد الساعات بمنزلة الاستجابة لعمالة النساء في خلال ساعات العمل النهارية التقليدية وهي تعكس رغبة أصحاب مخازن البقالة بإبقاء مخازنهم مفتوحة من أجل «تسوّق الأسرة» في الليل وفي خلال عطل نهاية الأسبوع، ولا سيما في المخازن التي تضم نسبة كبيرة من المواد غير الغذائية. ويُعتبر مخزن «Walmart» المثال الشائع لهذا الشكل من مراكز التسوق الكبرى

(68) Steven E. Haugen, «The Employment Expansion in Retail Trade, 1973-85,» *Monthly Labor Review*, no. 109 (August 1986), p. 13

(69) Chris Tilly, «Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment,» *Monthly Labor Review*, no. 114 (March 1991), p. 16, Tilly, *Half A Job*, p. 25.

(70) Tilly, Ibid p. 16; Tilly, Ibid., p. 25.

(71) أتوجه بالشكر إلى فيرنون سميث (Vernon Smith)، «معهد الدراسات المدينية في جامعة لويسفيل Urban Studies Institute, University of Louisville»، لتمكّني من الحصول على تلك البيانات التي لم تنشر بعد من مكتب إحصاءات العمل.

حاليًا[72]. وفي حين كان عدد ساعات العمل قبل ثلاثة عقود يقتصر على الساعات التقليدية، أي من التاسعة صباحًا ولغاية السادسة مساء في أيام الاثنين وصولاً إلى أيام الخميس، ومن الثامنة صباحًا ولغاية السادسة مساء يومَي الجمعة والسبت، يشتغل معظم العمال حاليًا في أي يوم من أيام الأسبوع وفي أي ساعة من ساعات النهار أو الليل، في ما أطلق عليه بريسر[73] اقتصاد الأربع وعشرين ساعة/ السبعة أيام في الأسبوع (24/ 7).

قد تمثل زيادةُ ساعات العمل في مخازن البقالة تعبيرًا عن تراجع قوة اللحامين والقصّابين، وهم العاملون الأكثر مهارة في المخازن. كانت المخازن، تاريخيًا، تغلق أبوابها في الساعة السادسة مساء لأن اللحامين والقصّابين كانوا يرفضون العمل بعد تلك الساعة. لكن التغيرات التكنولوجية التي طرأت على بيع اللحوم بالتجزئة[74] أسهمت في خفض عدد اللحامين والقصّابين في المخازن وفي تراجع قدرتهم النسبية على فرض إرادتهم. صارت أقسام بيع اللحم بالتجزئة تعتمد، على نحو متزايد، على قطع مغلّفة سلفًا، ولا سيما على ما يُعرف في مجال تصنيع اللحوم باللحم البقري المعلّب. صار يجري تقطيع الأجزاء وتغليفها بأحجام نظامية في منشآت تغليف اللحم المركزية، وبالتالي انحسر عمل التقطيع والتغليف في المخازن. ويعتقد أصحاب مخازن البقالة أن خفض تكلفة الأجور يؤدي إلى أكثر من مجرد تعويض التكلفة الإضافية الناجمة عن تغليف المواد سلفًا. وفي بعض المناطق (ولا سيما مدينة سانت لويس ومدينة شيكاغو)، وضعت النقابات قيودًا على مشتريات باعة التجزئة من لحم البقر المعلب. مع ذلك، انخفض عدد اللحامين والقصّابين العاملين في مخازن البقالة نتيجة هذا الابتكار التقني؛ ومعظم العاملين في أقسام

(72) Michael H. Strople, «From Supermarkets to Supercenters: Employment Shifts to the One-Stop Shop,» *Monthly Labor Review*, no. 129 (February 2006).

(73) Harriet B. Presser, *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families* (New York: Russell Sage Foundation, 2003).

(74) John P. Walsh, «Technological Change and the Division of Labor: The Case of Retail Meatcutters,» *Work and Occupations*, vol. 16, no. 2 (May 1989); John P. Walsh, «The Social Context of Technological Change: The Case of the Retail Food Industry,» *Sociological Quarterly*, vol. 32, no. 3 (Autumn 1991); John P. Walsh, *Supermarkets Transformed* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1993).

اللحوم حاليًا هم في الأصل عمال عاديون يقتصر عملهم على ملء خزائن اللحم. وفي المخازن التي لا يزال يعمل فيها بعض القصّابين المهرة، يقوم هؤلاء بتقطيع بعض القطع الخاصة المحدودة أو بتلبية طلبات محددة للزبائن.

عَمِلَ إلغاءُ وجود عدد كبير من اللحامين والقصّابين في المخازن وعدمُ اشتراط مهارات محددة في من يعملون في أقسام اللحوم على تسهيل الاندماج الذي حصل عام 1979 بين «اتحاد القصّابين واللحامين في أميركا» و«الجمعية الدولية لموظّفي التجزئة»، وهو الاتحاد الذي كان يمثل أمناء الصناديق والموظفين الآخرين الذين لا يعملون في مجال اللحوم في «اتحاد عمّال الأغذية والمخازن التجارية» (United Food and Commercial Workers Union - UFCW). خلق هذا الاندماجُ اتحادًا كبيرًا من حيث عدد الأعضاء، لكن قوته في مواجهة الضغوط التنافسية الجماعية تبدو محدودة. لم يفلح هذا الاتحاد في منع اللجوء إلى اتفاقيات الأجور المتدرجة[75]؛ ولا هو أوقف مدَّ الأعمال بدوام جزئي في ذلك المجال.

العمالة الموقتة[76]

يقوم وسطاء سوق العمل الربحية، مثل شركات «تقديم المساعدة الموقتة» (Temporary Help Supply-THS)، بدور في المجال الاقتصادي تتنامى أهميته باستمرار، وهناك عدد متزايد من العمال المتوزعين على طيف واسع من الصناعات والمهن يُستَخْدَمون حاليًا على أساس موقت[77] واعتبارًا من عام 1972 وصولًا إلى نهاية تسعينيات القرن العشرين، ارتفع معدل العمالة في

---

(75) James E. Martin and Thomas D. Heetderks, *Two-Tier Compensation Structures* (Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990).

(76) تم استيحاء هذا المقطع من مراجعة أدبية كُتِبت عام 2001 بالمشاركة مع سنهوا لي (Sunhwa Lee)، مديرة الدراسات في: Institute for Women's Policy Research, Washington, DC.

(77) Kevin Henson, *Just a Temp* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1996); Parker, *Flesh Peddlers and Warm Bodies: The Temporary Help Industry and Its Worker;* Jackie Krasas Rogers, «Just a Temp: Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment,» *Work and Occupations*, vol. 22, no. 2 (May 1995); Vicki Smith, «New Forms of Work Organization,» *Annual Review of Sociology*, no. 23 (August 1997); Smith, «The Fractured World of the Temporary Worker.»

مجال أنشطة شركات «تقديم المساعدة الموقتة» الأميركية بنسبة سنوية تزيد على 11 في المئة، في حين لم يرتفع معدل العمالة الإجمالية في المجال غير الزراعي إلا بنسبة 2 في المئة سنويًا، ما يفسر نسبة العشرة في المئة لصافي نمو العمالة في الولايات المتحدة في خلال تسعينيات القرن العشرين[78]. واعتبارًا من منتصف ثمانينيات القرن العشرين ولغاية منتصف التسعينيات منه، كانت خدمات تأمين الكوادر العاملة، وتشمل تقديم المساعدة الموقتة واستئجار العاملين ووكالات العمالة، تمثّل الصناعة الأولى من حيث النمو، كما أصبحت شركة «مان باور» (Manpower)، وهي شركة رائدة في مجال تقديم خدمات المساعدة الموقتة، أكبر شركة مشغّلة في الولايات المتحدة[79]. وفي عام 2005، كان 1.25 مليون عامل من شركات تقديم خدمات المساعدة الموقتة يمثلون واحدًا في المئة من مجموع عدد العمال المستخدَمين[80]. وارتبطت العمالة من طريق شركات تقديم المساعدة الموقتة، تاريخيًا، بالأعمال الكتابية، لكن الأعمال الموقتة في مجال الصناعة أظهرت، مؤخرًا، نموًا مطردًا على نحو خاص[81].

تُعْتَبَر العمالة الموقتة جزءًا لا يتجزأ من استراتيجيات أصحاب العمل الخاصة بالكوادر العاملة[82]، وهو يؤمِّن لأصحاب العمل مرونة كبيرة يواجهون بها المطالب المتغيرة أو الدورية في البيئة المتقلبة للأعمال وتخفيضًا لتكاليف

---

(78) Marcello Estevão and Saul Lach, «The Evolution of the Demand for Temporary Help Supply Employment in the United States,» in Francoise Carre et al., eds, *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements* (Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2000); Susan Houseman and George Erickcek, «Temporary Services and Contracting Out: Effects on Low-Skilled Workers,» *Upjohn Institute Employment Research* (Kalamazoo, MI. W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2002); Kalleberg, «Nonstandard Employment Relations.»

(79) Smith, «The Fractured World of the Temporary Worker.»

(80) US Department of Labor, *Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005 BLS* News.

(81) Rebecca M. Blank, «Contingent Work in a Changing Labor Market,» in Richard B. Freeman and Peter Gottschalk, eds., *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers* (New York: Russell Sage Foundation, 1998); Estevão and Lach, «The Evolution of the Demand for Temporary Help Supply Employment in the United States»; Lewis M. Segal and Daniel G. Sullivan, «The Growth of Temporary Services Work,» *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, no. 2 (Spring 1997).

(82) Kalleberg, «Nonstandard Employment Relations.»

تأمين العمال وعملية تقويم إمكاناتهم وتدريبهم ومراقبتهم[83]. ويؤمّن أكثر من نصف وكالات المساعدة الموقتة تدريبًا من نوع ما (على استخدام الحاسوب، مثلًا) يساعد على توفير عمال ذوي مهارة عالية وعلى تقويم إمكاناتهم، والوكالات التي تؤمّن تدريبًا على المهارات من المحتمل أن تؤمن عمالها في وظائف دائمة بنسبة أكبر من الوكالات التي لا تدرّب عمالها[84]. كما أن كثيرًا من الشركات تستخدم عمالًا موقتين بهدف تقويم إمكاناتهم على شغل مناصب دائمة بدوام كامل قبل الالتزام بتشغيلهم في تلك المناصب[85].

يعتقد بعضهم أن المستخدَمين الموقتين يغلب أن يكونوا في مواقع غير مواتية في سوق العمل، أي في «أعمال مزعجة» ذات أجر منخفض ومزايا قليلة[86]، إلى ذلك، لا يتلقى هؤلاء سوى مساعدة محدودة في تطوير مهنتهم[87]. ولا يُعتبَر التدريب وحده كافيًا لتحقيق حراك مهني متصاعد أو في تحسين شروط العمالة. وتتوصل وكالات تقديم المساعدة الموقتة إلى تحقيق إذعان العمال من طريق تهديدهم ضمنيًا بحرمانهم من العمل أو بتكليفهم بأعمال لا يرغبون فيها، ومن طريق إبقائهم في وضع ضعيف وهشّ عمومًا[88] وينطوي هذا المسار من

---

(83) David H. Autor, Frank Levy and Richard J. Murnane, «Skills Training in the Temporary Help Sector: Employer Motivations and Worker Impacts,» A Report to the US Department of Labor, Employment and Training Administration (1999); Blank, «Contingent Work in a Changing Labor Market»; Susan N. Houseman and Anne E. Polivka, «The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability,» *Upjohn Institute Staff Working Paper no. 99-056* (Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1999); C. Von Hippel et al., «Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win?,» *Academy of Management Executive*, vol. 11, no. 1 (February 1997).

(84) Autor, Levy and Murnane, «Skills Training in the Temporary Help Sector.»

(85) Houseman and Polivka, «The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability.»

(86) Chris Benner et al., «Staircases and Treadmills: The Role of Labor Market Intermediaries in Placing Workers and Fostering Upward Mobility,» Paper presented at the annual meeting of the Industrial Relations Research Association (New Orleans, LA, January, 2001), Kalleberg, Reskin and Hudson, «Bad Jobs in America.»

(87) Benner et al., «Staircases and Treadmills.»

(88) Heidi Gottfried, «Mechanisms of Control in the Temporary Help Service Industry,» *Sociological Forum*, vol. 6, no. 4 (December 1991); Henson, *Just a Temp*; Jean McAllister, «Sisyphus at Work in the Warehouse: Temporary Employment in Greenville, SC,» in Kathleen Barker and Kathleen Christensen, eds., *Contingent Work: American Employment Relations in Transition* (Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press, 1998); Parker, *Flesh Peddlers and Warm Bodies: The Temporary Help*

البحث على فكرة مفادها أن العمال من ذوي المهارات المتواضعة والأجور المتدنية الذين توظفهم شركات تقديم خدمات المساعدة الموقتة، يواجهون عقبات صعبة لدى محاولتهم تخطّي وضعهم الاقتصادي غير المؤاتي نظرًا إلى تدني أجورهم وافتقارهم إلى المزايا الجانبية وعدم استقرار عملهم.

تتنوّع الأعمال في شركات تقديم المساعدة الموقتة، ويسعى العمال إلى الحصول على العمالة من خلال وكالات التوظيف الموقتة لأسباب عدة[89]:

الإطار (3-3)
ما معنى أن تكون عاملًا موقتًا؟

«يعود إليك الخيار في الاتصال بهم، غالبًا. على الأقل هذا ما لاحظته. عليك أن تتصل وتقول لهم: 'أنا جاهز. هل لديكم عمل لأجلي' عليك أن تزعجهم. أقوم بإزعاج وكالتي طوال الوقت. لقد سئموا من سماع صوتي... إذا لم أزعجهم فلن يؤمنوا لي عملًا. لقد وصلت إلى حد أدرك معه أني أزعجهم، لكنني أحصل على عمل» (جون).

«تخلّصوا منّا بأسلوب لا يُصدّق. كنا نخرج في الساعة الخامسة إلا ربع كل يوم. وكنت أصل إلى المنزل وأتلقى مكالمة هاتفية من مستشاري الموقت يقول لي فيها: 'لا حاجة بك إلى العودة غدًا'. هل تريد أن تقنعني أنهم لم يكونوا قادرين على إخباري بذلك قبل أن أغادر مكان العمل؟ عندما كان كل المديرين معي في المصعد نفسه؟ كانوا يعلمون قبل أن أغادر أنهم لم يعودوا يريدوننا» (بوبي جين).

«تم تحريك ملفّي هنا أيضًا في مكتب «بيزي تمبس» (Busy Temps). لم أحصل بوساطتهم على عمل في شيكاغو. سوف أسجل اسمي في أماكن

Industry and Its Workers; Jackie Krasas Rogers and Kevin Henson, «Hey, Why Don't You Wear a Shorter = Skirt? Vulnerability and the Organization of Sexual Harassment in Temporary Clerical Employment,» *Gender & Society*, no. 11 (1997), Smith, «The Fractured World of the Temporary Worker.»

(89) Blank, «Contingent Work in a Changing Labor Market»; Anne E. Polivka, «Into Contingent and Alternative Employment: By Choice?,» *Monthly Labor Review*, no. 119 (October 1996).

أخرى، فأنا بحاجة إلى إعالة نفسي. وإذا كانت بعض الأماكن لا تؤمن لي عملًا، فأنا أعرف أشخاصًا عديدين يعتقدون أن 'عليك أن تسجّل اسمك لدى المجموعة بكاملها' إذا ما أردت أن تعمل على نحو ثابت بما يكفي لتأمين مورد لائق» (جيني)[90].

بعضهم يقدّر مرونة العمالة الموقتة التي تساعدهم على الجمع بين العمل والالتزامات الأخرى التي قد لا يمكنهم من دونها الوصول إلى سوق العمل؛ ويسعى آخرون إلى مزاولة أعمال موقتة للحصول على خبرات كثيرة قبل الاستقرار في عمل واحد، أو للتدريب على المهارات، أو بحثًا عن عمل دائم بدوام كامل. ويشير ذلك إلى أن شركات تقديم المساعدة الموقتة لديها إمكانية مساعدة العمال غير المهرة في التغلب على مكامن النقص لديهم من طريق توفير تدريب على المهارات وتشغيلهم في أعمال تنطوي على إمكانية التطور المهني.

تختلف أجور العمال الموقتين باختلاف المهنة وقد تكون أحيانًا أعلى من أجور المستخدمين المنتظمين[91]. يبدو، مع ذلك، أن العمال المهرة الذين يحصلون على أجور عالية يستفيدون من الترتيبات الموقتة أكثر مما يستفيد منها العمال غير المهرة. فالمهندسون والفنيون الموقتون غالبًا ما يكسبون أكثر من نظرائهم في الأعمال المنتظمة[92]. وقد وجد كل من سيغال وسوليفان[93]، أيضًا، أن العمال ذوي الياقات البيضاء (المكتبيين) الموقتين يكسبون أكثر بقليل مما يكسبه العمال ذوو الياقات البيضاء الآخرون، في حين أن العمال الموقتين ذوي الياقات الزهرية (قطاع الخدمات) أو ذوي الياقات الزرقاء (العمل اليدوي) يكسبون أقل بكثير من نظرائهم الدائمين. تتفاقم التأثيرات السلبية للمداخيل

---

(90) Henson, *Just a Temp*, pp. 65-66, 82-83.

(91) Blank, «Contingent Work in a Changing Labor Market», Segal and Sullivan, «The Growth of Temporary Services Work.»

(92) Max L. Carey and Kim L. Hazelbaker, «Employment Growth in the Temporary Help Industry,» *Monthly Labor Review*, no. 109 (April 1986).

(93) Segal and Sullivan, «The Growth of Temporary Services Work.»

المتواضعة نتيجة حرمان الكثير من العمال الموقتين من الميزات المتضمَّنة في خطط الضمان الصحي والتقاعد[94].

وعلى الرغم من وجود بعض التباينات في طبيعة العمل الموقت، فإن وسطي فترة تشغيل العامل تُقدر من ثلاثة إلى خمسة أشهر، ويفضل معظم العمال الموقتين العمل وفق ترتيبات أكثر استمرارية وتقليدية[95] يقدّر سيغال وسوليفان[96]، انطلاقًا من بيانات «المسوح السكانية الراهنة» (Current Population Surveys - CPS) للفترة من عام 1983 إلى عام 1993، أن أكثر قليلًا من نصف العمال الموقتين أصبحوا عمالًا دائمين بعد عام من عملهم. أما الآخرون فقد أصبحوا عاطلين عن العمل، أو هجروا العمل كليًا، أو ظلوا عمالًا موقتين.

التعاقد

يُعتبر التعاقد المستقل الأسلوب الأوسع انتشارًا بين الترتيبات الأربعة البديلة (عمال وكالات المساعدة الموقتة، عمال شركات التعاقد، عمال غب الطلب، والمتعاقدون المستقلون) التي يحددها «مكتب إحصاءات العمل»، ويمثل عمال هذا النوع من العمل نسبة 6.7 في المئة من إجمالي العمال، ونسبة ثلثي العمال في الترتيبات البديلة في عام 1997[97]، ونسبة 7.4 في المئة من مستخدمي عام 2005[98]. وتُعتبر العمالة من طريق شركة

(94) ذكرت «الجمعية الوطنية للخدمات الموقتة وتوظيف العمّال» The National Association of Temporary and Staffing Services (NATSS) أن العمال يشاركون على نحو متنام في خطط المزايا الهامشية التي تقدمها وكالات الخدمات الموقتة. ولكن ما زالت نسبة العمال المشتركين في تلك الخطط تبدو منخفضة (NATSS 1998 at <http://www.natss.org/staffstats/releases4-3-98.htm>).

(95) National Association of Temporary and Staffing Services (NATSS) website, at: <http://www.natss.org/staffstats/staffingfacts/shtml>; accessed April 2001, Polivka, «Into Contingent and Alternative Employment: By Choice?»

(96) Segal and Sullivan, «The Growth of Temporary Services Work.»

(97) Cohany, «Workers in Alternative Employment Arrangements. A second look,» *Monthly Labor Review*, no. 21 (November 1998).

(98) US Department of Labor, Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005, BLS News (Washington, 2005).

تعاقدية الأقل بين أنواع الترتيبات الأربعة، إذ تمثل 0.6 في المئة من إجمالي العمال[99].

يقدّر بعضهم أن التوجه الحالي نحو زيادة التعاقد خارج مجال الخدمات يمثل التغير الأهم في هيكلية العمل، إذ تتخلى الشركات عن التزاماتها بتأمين علاقات عمالة لصالح شراء العمل في السوق المفتوحة[100]. وفي كثير من الحالات، يؤدي العمال المتعاقدون أعمالًا كان يشغلها سابقًا عمال مستخدمون مباشرةً من قبل أصحاب العمل هؤلاء أنفسهم، أو حتى إلى جانب العمال المنتظمين، كما هو حال «العمال الموقتين الدائمين» (permatemps) في شركة «مايكروسوفت»[101].

ديموغرافية العمل غير المعياري

تختلف ترتيبات العمل غير المعياري، إلى حد كبير، من حيث تركيبتها الجندرية والعِرقية. فنسبة النساء اللواتي يزاولن أعمالًا غير نظامية أعلى من نسبة الرجال (33.7 في المئة و24.3 في المئة على التوالي)، كما تتركز النساء في أعمال متواضعة النوعية وغير معيارية. على سبيل المثال، إنّ نسبة النساء بين العاملين المنتظمين بدوام جزئي والعاملين الموقتين - وهما ترتيبان ينطويان على أعلى معدل من الغرامات وأخفض معدل من الضمان الصحي والتقاعد - هي أعلى بكثير. نجد في المقابل أن المتعاقدين المستقلين - وهم الفئة الأعلى أجرًا في مجال الأعمال غير المعيارية، ويعملون عادة في مناصب ومهن تخصصية أعلى من نظرائهم الذين يتلقون أجورًا ورواتب مماثلة - هم في غالبيتهم من الرجال[102].

يُظهر الجدول (3-3) أن الرجال يشكلون نسبة أكبر من نسبة النساء بين

(99) Cohany, «Workers in Alternative Employment Arrangements»; US Department of Labor, Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005.

(100) Chris Benner, «Shock Absorbers in the Flexible Economy: The Rise of Contingent Employment in Silicon Valley,» San Jose, CA: Working Partnerships USA, 1996.

(101) Grimsley, «Revenge of the Temps: Independent Contractors Victory in Microsoft Case May Have Wide Impact.»

(102) Cohany, «Workers in Alternative Employment Arrangements», Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs*, US Department of Labor, Contingent and Alternative Employment Arrangements.

المستخدمين بدوام كامل، وأن النساء يشكلن نسبة أكبر بين العمال بدوام جزئي طوعي. مع ذلك نجد أن النساء يشكلن نسبة تفوق النصف بين من يعملون بدوام جزئي إجباري، وأن أغلبية العمال الذين يعملون بدوام جزئي إجباري هم من الفئة العمرية الأساسية (من 25 إلى 54). ويوحي ذلك بوجود خلل في سوق العمل إذ نجد أن نسبًا عالية من العمال من الفئة العمرية الأساسية الذين يرغبون في عمل دوام كامل، يزاولون أعمالًا بدوام جزئي. وهناك نسبة رجال أعلى من نسبة النساء بين الذين يعملون بموجب ترتيبات موقتة وبديلة، عدا العمال الآتين من طريق وكالات المساعدة الموقتة، كما أن هناك معدلات عالية نسبيًا من رجال الفئة العمرية الأساسية (من 25 إلى 54) يعملون بموجب عقود (انظر الجدول (3-4)). ويمكن للترتيبات الموقتة والبديلة أن تكون بمنزلة مراحل انتقالية لدخول سوق العمل والخروج منه بالنسبة إلى العمال في مقتبل الشباب وبالنسبة إلى العمال من كبار السن، على التوالي، لكن العمل التعاقدي يشيع بنسبة غير متكافئة بين الرجال بأعمار كان يُفترض أن تتيح لهم أن يزاولوا أعمالًا معيارية بدوام كامل.

الجدول (3-3)

توزُّع العمر والجنس بين العمال الموظفين بدوام كامل ودوام جزئي (نسبة مئوية)

العمر والجنس	دوام كامل	دوام جزئي إجباري	دوام جزئي طوعي
الرجال	58	47	31
24-16	5	14	14
54-25	43	27	8
55+	10	6	9
النساء	42	53	69
24-16	4	12	20
54-25	31	34	34
55+	7	7	15

المصدر: US Department of Labor, *Employment and Earnings* (Washington, 2008), Table A-18.

عندما نضيف العِرق والإثنية إلى المعادلة، نجد أن أفضل الأعمال غير المعيارية (أي التعاقد المستقل والعمل الخاص بالنسبة إلى الرجال) يزاولها الرجال البيض بنسبة غير متكافئة، في حين أن أسوأ الأعمال غير المعيارية (أي الأعمال المنتظمة بدوام جزئي والأعمال الموقتة) تزاولها نسبة غير متكافئة من النساء ومن رجال الأقليات. ترتبط هذه الأنماط العِرقية - الإثنية بالاختلافات الثقافية والمهنية. فالمتعاقدون المستقلون يغلب أن يكونوا من ذوي التحصيل العلمي العالي إضافة إلى كونهم غالبًا ما يمارسون أعمالًا تخصصية، كما سبق أن أشرنا؛ في حين أن كثيرًا من الأعمال الموقتة هي في مجال الدعم الإداري والتصنيع والبناء وتتطلب درجة أقل من التعليم. كما أن الأعمال المنتظمة بدوام جزئي، كما أشرنا سابقًا أيضًا، يغلب أن تتوافر ضمن مجال تجارة التجزئة والخدمات، وغالبًا ما تزاولها نساء يحاولن التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة. إلى ذلك، تزاول معظم جماعات الأقليات العِرقية - الإثنية أعمالًا معيارية، شأنها شأن الجماعات الأخرى[103].

الجدول (3-4)

توزّع العمال بحسب العمر والجنس في الترتيبات الموقتة والترتيبات البديلة (نسبة مئوية)

العمر والجنس	ترتيبات موقتة (التقديرات الأوسع)	متعاقدون مستقلون	عمال غب الطلب	عمال موقتون من طريق وكالات المساعدة الموقتة	عمال من طريق شركات تعاقدية
رجال	51.1	64.7	50.6	47.2	69.0
19-16	4.0	0.3	3.3	1 9	0.9
24-20	10.5	1.9	8.1	8 8	7.5
34-25	14.5	9.7	12.2	15.2	17.0
44-35	9.5	17.6	10.3	9.8	17.2
54-45	6.4	17.1	8.5	5.8	17.6

يتبع

(103) Hipple, «Contingent Work: Results from the Second Survey»; Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs;* US Department of Labor, Contingent and Alternative Employment Arrangements.

تابع

64–55	4.6	12.4	4.4	4.3	8.6
65+	1.6	5.7	3.7	1.3	0.4
نساء	48.9	35.3	49.4	52.8	31.0
19–16	4.3	0 5	2.1	0.7	0
24–20	8.4	1.6	6.3	7.8	3.3
34–25	10.8	5.0	9.6	14.6	8.2
44–35	8.8	9.0	13.0	10.9	7.0
54–45	8.9	10.0	8.5	10.6	5.3
64–55	4.8	6.3	6.5	6.8	5.4
65+	2.8	2.8	3.4	1.4	1.9

المصدر: US Department of Labor, *Contingent and Alternative Employment Arrangements.*

الاقتصاد المركب للعمل غير المعياري

يغلب أن يزاول العمال غير المعياريين، على الرغم من وجود بعض الاستثناءات ولا سيما على طول خطوط الجندر، أعمالًا أقل شأنًا من الأعمال التي يزاولها عمال الدوام الكامل، إضافة إلى أنهم يظلون خارج نطاق الحماية العمالية التي يعتبرها كثير من الأميركيين أمرًا بدهيًا. إلى ذلك، يحمل تنامي الأعمال غير المعيارية في ثناياه مضامين تؤثر في التركيبة الطبقية للمجتمع الأميركي.

يتقاضى العمال غير المعياريين، وسطيًا، أجورًا أقل، ولا يحصلون غالبًا على ضمان صحي أو على تقاعد، كما أن ضمان استمرار عملهم أقل من الضمانة التي يتمتع بها العمال الذين يزاولون أعمالًا منتظمة بدوام كامل[104]. ومن بين مجموع عدد العمال غير المعياريين، تكسب نسبةٌ ستين في المئة أقل مما يكسب العمال الآخرون الذين يتمتعون بالمؤهلات نفسها ويزاولون

(104) Marianne A Ferber and Jane Waldfogel, «The Long-Term Consequences of Nontraditional Employment,» *Monthly Labor Review*, no. 121 (May 1998); Steven Hipple and Jay Stewart, «Earnings and Benefits of Contingent and Noncontingent Workers,» *Monthly Labor Review*, no. 119 (October 1996); Steven Hipple and Jay Stewart, «Earnings and Benefits of Workers in Alternative Work Arrangements,» *Monthly Labor Review*, no. 119 (October 1996), Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs*; Kalleberg, Reskin and Hudson, «Bad Jobs in America.»

أعمالًا منتظمة بدوام كامل[105]. وبذلك، غالبًا ما يُعتبر العمل غير المعياري عملًا أقل معيارية substandard[106]. لكن ذلك يخفي تباينًا كبيرًا في الأجر في مجال الأعمال غير المعيارية مقارنةً بالأعمال المنتظمة بدوام كامل[107]. قد تكون أجور بعض العمال غير المعياريين مماثلة لأجور العمال المعياريين الذين يزاولون عملًا مشابهًا ويتمتعون بمؤهلات شخصية مشابهة، بل إنها قد تتجاوزها[108]: يتلقى عمال شركات التعاقد والمتعاقدون المستقلون الذكور (وليس الإناث) أجورًا أعلى وسطيًا من نظرائهم من العمال المعياريين بدوام كامل ممن يتمتعون بمؤهلات شخصية مماثلة[109]. وتشير هذه الثنائية إلى وجود ازدواجية في اقتصاد العمل غير المعياري.

وهناك أيضًا تباين من حيث شعور الرضى عن العمل. بعض العمال يفضلون ترتيب العمل غير المعياري: «نسبةٌ كاسحة» (تسعون في المئة) من المتعاقدين المستقلين وأصحاب الأعمال الخاصة يفضلون ترتيبات العمل غير المعياري الذي يزاولونه؛ في حين أن أغلبية العمال الموقتين وعمال غب الطلب يفضلون مزاولة عمل منتظم بدوام كامل[110]. وغالبًا ما يزاول العمال الذين يفضلون الأعمال غير المعيارية أعمالهم هذه لأسباب غير سبب الحاجة الاقتصادية. وغالبًا ما يُستخدمون في ترتيبات غير معيارية توفر لهم أجورًا ومزايا أفضل نسبيًا. وتمثّل النساء اللواتي يعملن غب الطلب استثناءًا من حيث أنهن، شأن معظم العاملين في أعمال غير معيارية متواضعة النوعية، يفضلن العمالة التقليدية؛ مع ذلك: يقول 41.6 في المئة من أولئك النساء إنهن يعملن

---

(105) Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs.*

(106) Kalleberg, Reskin and Hudson, «Bad Jobs in America.»

(107) Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs.*

(108) Ibid.

(109) Cohany, «Workers in Alternative Employment Arrangements», US Department of Labor, *Contingent and Alternative Employment Arrangements*

(110) Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs*; US Department of Labor, *Contingent and Alternative Employment Arrangements*

غب الطلب لأسباب تتعلق بمرونة العمل والأسرة[111]. ويشير ذلك إلى أن بعض النساء، لدى «اختيارهن» العمل بموجب ترتيبات متواضعة النوعية وغير معيارية، يفضلن فعليًا مزاولة أعمال منتظمة بدوام كامل إذا كانت تلك الأعمال تسمح لهن برعاية الأسرة.

هناك عدد من الأسباب التي ينبغي أخذها بالاعتبار في شأن العمل غير المعياري، ولاسيما تنامي لجوء أصحاب العمل إلى استخدام عمال موقتين. فارتفاع عدد العمال المستخدمين في أحوال غير معيارية قد يساهم في حراك هابط وفي انخفاض مستوى حياة جزء لا يستهان به من السكان. وقد لاحظت روثشتاين[112] أن العمل النمطي الراهن للعامل الموقت كان تراجعًا بالنسبة إلى عمله السابق، في حين أن العمل الراهن بالنسبة إلى العمال المعياريين بدوام كامل كان تقدمًا. تؤدي البرامج المرنة المرتبطة بكثير من أشكال العمل غير المعياري إلى عدم استقرار ساعات العمل والدخل بالنسبة إلى العمال[113]. علاوةً على ذلك، جرى تصوّر المؤسسات والقوانين وإنشاؤها والتي تؤمن الحمايات وشبكة الأمان الاجتماعية للعامل المعياري بدوام كامل ويحصل على المزايا التي يوفرها له صاحب العمل. ولا يُعتبر العمال غير المعياريين، عادة، مؤهلين للحصول على تلك الحمايات. وقد ألغت بعضُ ترتيبات العمالة البديلة الناشئة، في غالب الأحيان، أنظمةَ الصحة والسلامة المهنية وتأمين البطالة وأنظمة التقاعد[114]. إلى ذلك، لا يضع أصحاب العمل نظام ترقيات مهنية للعمال الذين يشغلون مناصب

(111) Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs.*

(112) Donna S. Rothstein, «Entry Into and Consequences of Non- standard Work Arrangements,» *Monthly Labor Review*, no. 119 (October 1996).

(113) Lambert, «Passing the Buck.»

(114) Benner, «*Shock Absorbers in the Flexible Economy*»; Callaghan and Hartmann, *Contingent Work*, p. 13; Anthony P Carnevale, Lynn A. Jenning and James M. Eisenmann, «Contingent Workers and Employment Law,» in Kathleen Barker and Kathleen Christensen, eds., *Contingent Work: American Employment Relations in Transition* (Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press, 1998); Catherine Connolly, «Part-Time Work and Federal Employment Policy,» in Randy Hodson, ed., *Marginal Employment* (Stamford, CT: JAI Press, 2000); Virginia L. DuRivage, Francoise J. Carre and Chris Tilly, «Making Labor Law Work for Part-Time and Contingent Workers,» in Kathleen Barker and Kathleen Christensen, eds., *Contingent Work: American Employment Relations in Transition* (Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press, 1998).

موقتة لأن العمال الموقتين والعاملين بدوام جزئي يغلب أن يتركزوا في مهن ومجالات بعينها (أعمال مكتبية، مبيعات، خدمات، ومهن لا تتطلب مهارة في تجارة التجزئة ومجال الخدمات). وبذلك يجري تقليص فرص العمال الموقتين في زيادة مواردهم وتطورهم في العمل[115]. إلى ذلك، لا يوجد سوى عدد قليل من عمال الدوام الجزئي ممثَّلين في النقابات العمالية، ومن الناحية الفعلية لا نجد عمالًا موقتين أو متعاقدين في هذه النقابات، ما يعني احتمال وجود حالات عدم إنصاف كبيرة بين العمال الموقتين ونظرائهم المعياريين الذين يؤدون أعمالًا مماثلة. فقد يتلقى هؤلاء أجورًا ومزايا وحقوقًا شديدة التباين في سوق عمل داخلي ذي تركيبة متدرجة. كما أن العمال الموقتين قد يُحرمون من حق إقامة دعاوى قضائية في حال حصول مشكلات، وهم أيضًا معرضون للصرف من العمل بسهولة[116]. وبالنظر إلى أن احتمال حصول العمال الموقتين على تقاعد وعلى ضمان صحّي يوفّره صاحب العمل هو احتمال ضئيل، وعلاوةً على أنهم يكسبون أجورًا أقل بوجهٍ عام، فإنهم غالبًا ما يعانون مصاعب اقتصادية أكثر مما يعانيه العمال الآخرون[117]. إلى ذلك، يواجه هؤلاء صعوبة في الحصول على عمل منتظم بدوام كامل[118].

الإطار (3-4)

العمل غير المعياري وإصلاح نظام الرعاية الاجتماعية

وُضِعَت أهداف إصلاح نظام الرعاية الاجتماعية التي ينطوي عليها القانون الفدرالي المسمى «قانون التوفيق بين المسؤولية الشخصية وفرص العمل» (Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act-

---

(115) Benner, «*Shock Absorbers in the Flexible Economy*», Callaghan and Hartmann, *Contingent Work*, p. 12.

(116) Benner, Ibid ; Callaghan and Hartmann, Ibid., p. 14.

(117) Callaghan and Hartmann, Ibid., p. 15; Hudson, *No Shortage of «Nonstandard» Jobs.*

(118) Ferber and Waldfogel, «The Long-Term Consequences of Nontraditional Employment»; Cynthia Negrey et al., «Mobility from Part-Time to Full-Time Employment among Kentucky Welfare Leavers,» *Journal of Poverty*, vol. 11, no. 2 (2007).

PRWORA) الصادر عام 1996، في سياق التغيير الذي طرأ على سوق العمل. وفّر هذا القانون استقلالية لا بأس بها للولايات كي تصوغ برامج «المعونة الموقتة للعائلات المعوزة» (Temporary Assistance for Needy Families - TANF)، وحدد فترة خمس سنوات لتكون حدًا للمعونة الشعبية النقدية، وشجع العمالة السريعة. تبنّت ولايات عدة فلسفة مفادها «العمل أولًا»، حيث يُطالَب المستفيدون من نظام الرعاية الاجتماعية بالتخلي عن المعونة النقدية والحصول على عمل بسرعة – غالبًا في خلال سنتين – مع فرص محدودة للتدريب أو للتثقيف.

يغلب أن يكون المستفيدون من نظام الرعاية الاجتماعية في الولايات المتحدة أمهات عزباوات أو مطلقات ممن قد يحصلن، وقد لا يحصلن، على دخل إضافي بصورة دفعات يقدمها الوالد لإعالة الطفل. يتحول معظم المستفيدين من نظام الرعاية الاجتماعية إلى العمل في مجال الخدمات وتجارة التجزئة، وهما مجالان يضمان نسبة زائدة من الأعمال بدوام جزئي. تشير معظم الدراسات التي تناولت الأشخاص الذين خرجوا من نظام المعونة الاجتماعية إلى أن هؤلاء يلتحقون بأعمال غير ثابتة تدر دخلًا متواضعًا[119]. ونجد في دراسة أجريت قبل إقرار قانون التوفيق[120] الآنف الذكر أن نسبة 14 في المئة من الأشخاص المذكورين كانوا يزاولون أعمالًا موقتة، ونسبة 18 في المئة حصلوا على عمل (مهما كان نوعه) من طريق مؤسسات خدمات المساعدة الموقتة. ويدل ذلك على أن مؤسسات خدمات المساعدة الموقتة لا تزال على الأرجح تقوم بدور مهم في تحويل المستفيدين من نظام المعونة الشعبية من الاعتماد على هذا النظام إلى مزاولة عمل.

---

(119) Karen Christopher, «Welfare As We [Don't] Know It: A Review and Feminist Critique of Welfare Reform Research in the United States,» *Feminist Economics*, vol 10, no. 2 (2004), A Rangarajan, P. Schochet and D. Chu, *Employment Experiences of Welfare Recipients Who Find Jobs Is Targeting Possible?* (Princeton, NJ: Mathematica Policy Research, Inc. 1998), A Rangarajan and T Novak, *The Struggle to Sustain Employment The Effectiveness of the Post-Employment Services Demonstration* (Princeton, NJ Mathematica Policy Research, Inc, 1999), US Department of Health and Human Services, *Third Annual Report to Congress*, Retrieved 2000, From <http //www.acf dhhs.gov>

(120) Rangarajan and Novak, «*The Struggle to Sustain Employment* »

أظهرت نتائج دراسة جزئية تتناول التحوّل من عمل بدوام جزئي إلى عمل بدوام كامل، أجريت على عينة من النساء اللواتي انسحبن من نظام الرعاية الاجتماعية في كنتاكي[121]، أن هؤلاء المنسحبات اللواتي تركن وظيفة بدوام جزئي وحصلن على عمل بدوام كامل في خلال السنوات الثلاث التي استغرقتها الدراسة - من عام 1998 إلى عام 2001 - كن أكثر احتمالًا بـ 28.7 ضعفًا لأن تكون لديهن خبرة في العمل لدى التحاقهن ويقدر من التعليم الجامعي (أكثر احتمالًا بـ 22.8 ضعفًا لأن يتمتعن بخبرة في العمل وبشهادة دراسة ثانوية، وأكثر احتمالًا بـ 17.5 ضعفًا لأن يتمتعن بخبرة في العمل وتأهيل بموجب اختبار التطوير الدراسي العام (General Educational Development (GED) test qualification) قياسًا بالنساء اللواتي لم يتحولن من العمل بدوام جزئي إلى العمل بدوام كامل. وفي عام 1998، كانت نسبة 83 في المئة من العينة لا يزاولن عملًا بدوام كامل. وعلى الرغم من أن النسبة كانت تهبط عند كل نقطة قياس، فإن نسبة 38 في المئة لم يكن، في نهاية الدراسة عام 2001، قد حصلن على عمل بدوام كامل[122]. تشير هذه النتائج إلى أن الأمهات اللواتي يُجبرن على الانسحاب من نظام الرعاية الاجتماعية، من دون أن تكون لديهن خبرة سابقة في العمل ومستوى كاف من التحصيل الدراسي الرسمي، غالبًا ما يعملن في وظائف بدوام جزئي ولمدة طويلة قد تكون غير محدودة، ما يجعل تحقيق الاكتفاء الذاتي حلمًا بعيد المنال. ويجب الإشارة هنا إلى أن العمل بدوام كامل لا يعني ضمان الاكتفاء الذاتي إذا كانت الأجور متواضعة.

البرامج غير المعيارية

تميل الأمور حاليًا باتجاه يوم عمل وأسبوع عمل غير معياريين[123]. ويعمل كثير من العمال حاليًا في العشيّات والليالي وفي عطل نهاية الأسبوع

(121) Negrey et al., «Mobility from Part-Time to Full-Time Employment among Kentucky Welfare Leavers,» pp. 61-62

(122) Ibid., p. 59

(123) Golden, «Flexible Work Schedules,» p. 50.

وبموجب برامج متناوبة. وعلى الرغم من انخفاض معدلات العمل المسائي والليلي في خلال الفترة بين مطلع سبعينيات القرن العشرين ومطلع التسعينيات منه، فإن نسبة العمال الذين يعملون على «هامش» يوم العمل التقليدي، من السابعة صباحًا إلى السادسة مساءً، قد ازدادت[124]. وينطبق أسبوع العمل النهاري المعياري - من خمس وثلاثين إلى أربعين ساعة، خمسة أيام في الأسبوع من الاثنين ولغاية الجمعة - على تسع وعشرين في المئة فقط من الأميركيين. والغالب أن تعمل النساء ساعات نهارية معيارية أكثر من الرجال. وإذا أضفنا كل من يعمل ساعات نهارية بانتظام، في خلال الأيام الخمسة بكاملها، من الاثنين ولغاية الجمعة، ولأي عدد من الساعات، فإنّ نسبة الأميركيين العاملين ترتفع لتصبح أغلبية واضحة لا لبس فيها: 54 في المئة[125]. وإذا وسّعنا تعريف اليوم ليصبح من السادسة صباحًا إلى السادسة مساءً، ترتفع النسبة إلى 80 في المئة. ويتداخل هذا مع الوردية «البديلة» الأكثر شيوعًا، وهي الوردية المسائية، من الثانية بعد الظهر إلى منتصف الليل[126].

غالبًا ما يعمل العمال بدوام جزئي ساعات غير معيارية ضمن عملهم الأساسي[127]. كما يعمل الرجال أيامًا غير معيارية بنسبة أكبر قليلًا من النساء - 40.3 في المئة إلى 38.9 في المئة - أي غير أيام العمل الأسبوعية الخمسة، من الاثنين ولغاية الجمعة. ويعمل الرجال بنسبة أكبر في خلال عطلة نهاية الأسبوع؛ في حين يُحْتَمَل أن تعمل النساء في خلال أيام العمل الأسبوعية ولكن أقل من خمسة أيام أسبوعيًا. ويغلب أن يسجل العمال الذين يعملون في خلال عطلة نهاية الأسبوع، من الرجال والنساء، ساعات عمل طويلة (أكثر من أربعين ساعة) أو ساعات عمل قصيرة (أقل من خمس وثلاثين ساعة). ولا يعمل

(124) Daniel S. Hamermesh, «The Timing of Work over Time,» *The Economic Journal*, vol. 109, no. 452 (January 1999).

(125) Presser, *Working in a 24/7 Economy*, p. 15.

(126) Terence M. McMenamin, «A Time to Work: Recent Trends in Shift Work and Flexible Schedules,» *Monthly Labor Review*, no. 130 (December 2007), pp. 8-9.

(127) Presser, *Working in a 24/7 Economy*, McMenamin, «A Time to Work,» p. 10.

في خلال عطلة نهاية الأسبوع وحدها سوى عدد قليل جدًا من الأشخاص؛ معظمهم ممن يعملون بدوام جزئي[128].

هناك عشر مهن يمثل العاملون فيها ثلث مجموع عدد العاملين بموجب برامج غير معيارية، وهي: أمناء الصناديق؛ وسائقو الشاحنات؛ وبائعو السلع في تجارة التجزئة والخدمات الشخصية؛ القائمون على خدمة الزبائن في المطاعم؛ والطباخون؛ والحراس وعمال التنظيف؛ والمشرفون على المبيعات ومالكو المؤسسات؛ والممرضون المسجلون؛ ومديرو تقديم الطعام والغرف المستأجرة؛ والممرضون المساعدون، والحجاب، والخدم. وفي ما عدا سائقي الشاحنات، فإن المهن العشر هي أعمال تخدم المجتمع المحلي. ومعظم تلك المهن يدرّ دخلًا متواضعًا[129]. ولا يوجد عمومًا علاوة لقاء العمل ساعات غير معيارية وفي خلال العطل الأسبوعية. ويُعتبر الممرضون المسجلون استثناء في هذا المجال؛ فهم يحصلون على مداخيل أعلى لقاء العمل في خلال العطلة الأسبوعية، على الرغم من أن التباين هنا لا قيمة له من الوجهة الإحصائية[130].

يلجأ معظم الذين يعملون بموجب برامج غير معيارية إلى هذا الأسلوب لتعذّر إيجاد عمل آخر، أو لأن صاحب العمل هو من يفرض ساعات العمل، أو لأن طبيعة العمل تتطلب ساعات غير معيارية. وقد أوردتْ نسبةٌ تقل عن 10 في المئة من أولئك العمال مسألةَ تأمين ترتيبات أفضل لرعاية الأطفال كسبب للعمل ساعات غير معيارية[131]، وكانت نسبة من قالوا ذلك بين العاملين بدوام جزئي أعلى منها بين العاملين بدوام كامل. كما أن نسبة من قالوا إنهم يعملون بموجب برنامج غير معياري لأنه يسمح لهم بالدوام في المعاهد، كانت أعلى على نحو خاص بين العاملين بدوام جزئي منها بين العاملين بدوام كامل[132].

(128) Presser, Ibid., p. 18.

(129) Ibid., pp 21-22.

(130) Ibid , p. 22.

(131) McMenamin, «A Time to Work,» p. 11, Presser, Ibid., p. 20.

(132) McMenamin, Ibid , p. 11.

للاطلاع على تحليل أكثر تفصيلًا للبرامج غير المعيارية بحسب المهنة والمجال الصناعي والعمر والجندر والعِرق والإثنية والتحصيل الدراسي والوضع العائلي ووجود الأطفال، انظر: Presser, Ibid

ثمة نسب عالية على نحو غير متكافىء من العاملين في معظم المهن التي اعتبرها المكتب الأميركي لإحصاءات العمل المرشحة لأن تكون الأكثر نموًا على نحو أكيد بحلول عام 2010 (وهي بالتحديد: عمال إعداد وتقديم الطعام، والممرضون المسجلون، وبائعو التجزئة، وأمناء الصناديق، وحراس الأمن، والقائمون على خدمة الزبائن في المطاعم) يعملون في خلال العطلة الأسبوعية وبموجب برامج غير برنامج اليوم المحدد. وهذا يعني أنَّ نسبة مجموع القوة العاملة التي تعمل بموجب برامج غير معيارية مرشحة للارتفاع مستقبلًا مع تنامي الأعمال التي تتطلب برامج عمل من هذا النوع. تهيمن النساء على كثير من تلك الأعمال، وهناك عدد من تلك المهن توظف نسبًا عالية من أفراد الأقليات العِرقية/ الأثنية[133].

عدم ملاءمة ساعات العمل

يفضل كثير من الأميركيين العمل ساعات أقل، وذلك طبقًا لعدد من الدراسات التي أُجريت قبل الكساد الكبير الذي حصل مؤخرًا، على الرغم من وجود تفاوتات مهمة في هذا الشأن بحسب الوضع الوظيفي والجندر والعِرق[134]. من بين العدد المذكور، هناك نسبة 60 في المئة يفضلون العمل ساعات أقل، من خمس إلى عشر ساعات أسبوعيًا بوجه عام. ومع أن النساء يعملن أقلّ من الرجال بستّ ساعات في الأسبوع، فإن الفرق بين ساعات العمل الفعلية وساعات العمل المثالية كان متشابهًا لدى النساء والرجال. وانخفضت نسبة الذين يشعرون بأن ساعات عملهم الفعلية تعادل ساعات

---

(133) Presser, Ibid, p. 43-46.

(134) Linda A. Bell, «Differences in Work Hours and Hours Preferences by Race in the U.S,» *Review of Social Economy*, vol 56, no. 4 (1998), Marin Clarkberg, «The Time Squeeze in American Families: From Causes to Solutions,» in Eileen Appelbaum, ed., *Balancing Acts Easing the Burdens and Improving the Options for Working Families* (Washington, DC: Economic Policy Institute, 2000); Lonnie Golden and Tesfayi Gebreselassie, «Overemployment Mismatches: The Preference for Fewer Work Hours,» *Monthly Labor Review*, vol 130, no. 4 (April 2007); Jacobs and Gerson, *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*; Jeremy Reynolds, «You Can't Always Get the Hours You Want: Mismatches between Actual and Preferred Work Hours in the U.S,» *Social Forces*, vol 81, no. 4 (June 2003).

العمل المثالية، في خلال الفترة بين العامين 1992 و1997، من الثلث إلى الخمس[135]. ويساهم هذا الفرق بين ساعات العمل الفعلية والمثالية مساهمة كبيرة في تفسير الإحساس بإرهاق العمل الذي يشعر به كثير من الأميركيين، كما يتبين من البحث الذي أجراه «معهد الأسر والعمل» (The Families and Work Institute) الذي قارب مشكلة إرهاق العمل على نحو مختلف في الدراسات التي أجراها عامي 2001 و2004، فلم يركّز على ساعات العمل، بل على مسائل مثل تجارب الشدّة، والهمود، وتعدد المهمات، وضغط العمل، و«التماس» مع العمل خارج ساعات العمل العادية، والعمل في أثناء الإجازات[136]. تتدنى نسبة تفضيل ساعات عمل أقل إلى أدنى من 10 في المئة إذا صاحب انخفاض ساعات العمل انخفاضٌ في الدخل[137]. ويفضل نصف هؤلاء العمل عدد الساعات نفسه لقاء الأجر نفسه[138]. وبالنظر إلى أن الكساد الكبير فرض ضغطًا انحداريًا على الساعات وعلى الأجور، فقد ساهم، على الأرجح، بارتفاع نسبة من يفضلون العمل مزيدًا من الساعات بمعدل يفوق ما أوردته تلك الدراسات.

من البدهي أن كثيرًا ممن يعملون أسابيع عمل مؤلفة من ساعات طويلة يفضلون العمل ساعات أقل، وأن كثيرًا ممن يعملون أسابيع عمل مؤلفة من ساعات عمل قليلة يفضلون ساعات عمل أكثر. فالرجال والنساء الذين يعملون أكثر من أربعين ساعة أسبوعيًا يفضلون، عمومًا، العمل ساعات أقل، ويزداد عدم التلاؤم هذا مع ازدياد عدد ساعات العمل الأسبوعية. فالأشخاص

---

(135) Jacobs and Gerson, *The Time Divide*, pp. 63-65.

(136) Ellen Galinsky et al., *Overwork in America: When the Way We Work Becomes Too Much* (New York: Families and Work Institute, 2004).

(137) Golden and Gebreselassie, «Overemployment Mismatches», Jacobs and Gerson, *The Time Divide*, p. 74

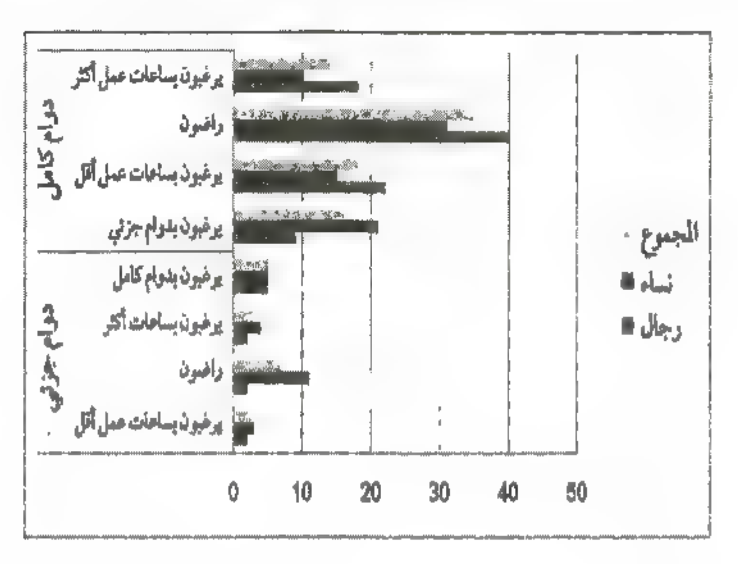
(138) Jacobs and Gerson, Ibid., p. 74.

للاطلاع على المزيد من التفصيلات عن العلاقة بين المهنة والمجال الصناعي والمستوى الدراسي والعمر والوضع العائلي ووجود الأطفال وأوقات العمل المفضلة، انظر: Jacobs and Gerson, Ibid., pp. 67-73, Golden and Gebreselassie, «Overemployment Mismatches. The Preference for Fewer Work Hours,» *Monthly Labor Review*, no. 130 (April 2007)

الذين يعملون عشرين ساعة أسبوعيًا، من الجنسين، يرغبون في العمل ساعات أكثر[139].

الشكل (3-1)

حالات عدم التلاؤم في ساعات العمل ووضع العمل بحسب الجندر (نسبة مئوية)



المصدر: ISSP 1997 (Reynolds 2003: 1184)

وعلى الرغم من أن معظم من يعملون بدوام كامل راضون عن وضعهم، فإن من الأرجح أن تفضل النساء الموظفات بدوام كامل العمل بدوام جزئي أكثر من الرجال، كما أن من الأرجح أن تكون النساء العاملات بدوام جزئي، أكثر رضى بعملهن من الرجال. أما الرجال العاملون بدوام كامل، فالأرجح أن يرغبوا، أكثر من النساء، في ساعات عمل أقل أو أكثر، لكنهم أقل رغبة من النساء، وبنسبة كبيرة، في تغيير وضع عملهم من دوام كامل إلى دوام جزئي[140]. يمكن القول إجمالًا إن نسبة 58 في المئة من العمال الأميركيين كانوا يشعرون

(139) Jacobs and Gerson, Ibid., p. 66.

(140) Reynolds, «You Can't Always Get the Hours You Want: Mismatches between Actual and Preferred Work Hours in the U.S,» p. 1184.

بعدم ملاءمة ساعات العمل على نحوٍ ما: ذكرت نسبة 38 في المئة وجود رغبة لديهم في تغيير عدد ساعات العمل، وأبدت نسبة 20 في المئة تقريبًا رغبتها في تغيير وضع عملها[141].

قد لا يؤدي التضارب بين العمل والحياة، بالضرورة، إلى الرغبة في تغيير ساعات العمل. ففي الولايات المتحدة، تبدو الضغوط الاقتصادية أكثر أهمية في هذا الشأن. ويمكن لتقليص ساعات العمل أن يخفض من وطء التضارب بين العمل والحياة لكنه قد يتسبب أيضًا بنشوء مصاعب اقتصادية. ونلاحظ أن العاملين الذين يعيلون عددًا قليلًا من الأشخاص، أو الذين يحصلون على رواتب أعلى، هم على الأرجح من يرغبون في تقليص ساعات عملهم[142]. أما الأشخاص الذين يعانون التضارب بين العمل والحياة على نحو متواتر، فهم يرغبون في تخفيض عبء العمل لأنهم يعملون، فعليًا، ساعات أكثر من العاملين الآخرين[143].

عدد الأميركيين من أصل أفريقي الذين لا يشعرون بالرضى عن ساعات عملهم يفوق عدد نظرائهم البيض، لأنهم يرغبون في ساعات أكثر. فقد كانت نسبة 41 في المئة من الذكور الأميركيين من أصل أفريقي ونسبة 27 في المئة من الذكور البيض، ممن يعملون بدوام كامل، يرغبون في العمل ساعات أطول بمعدل الأجر نفسه. نسبة الإناث البيض اللواتي يرجّح أن يرغبن في ساعات عمل أقل، أكبر عمومًا من نسبة الإناث الأميركيات من أصل أفريقي (11.7 في المئة مقابل 7.8 في المئة بين العاملات بدوام كامل) وأكبر من نسبة العمال الذكور الذين يرغبون في ذلك[144]. وفي حين نلاحظ أن

---

(141) Ibid., pp. 1184.-1185.

(142) Ibid., p. 1192.

(143) Jeremy Reynolds and Lydia Aletraris, «For Love or Money? Extrinsic Rewards, Intrinsic Rewards, Work-Life Issues, and Hour Mismatches,» in Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities Research in the Sociology of Work,* vol. 17 (Oxford. Elsevier JAI, 2007).

(144) Linda A. Bell, «Differences in Work Hours and Hours Preferences by Race in the U.S,» *Review of Social Economy*, vol. LVI, no. 4 (1998), p. 486.

الأميركيين من أصل أفريقي والأميركيين البيض، من ذوي الدخل المرتفع الذين يتمتعون بمستويات تعليم أعلى، يغلب أن يرغبوا في ساعات عمل أقل بنسبة أكبر من نظرائهم من ذوي الدخل المتواضع والمستوى التعليمي الأقل، فإن الأميركيين من أصل أفريقي يغلب أن يرغبوا، أكثر من البيض، في ساعات عمل أكثر عند كل مستويات الدخل والتعليم. ويعود سبب هذا التباين العِرقي، على الأرجح، إلى التفاوت الكبير في الأجر بين الأميركيين من أصل أفريقي والأميركيين البيض[145].

والمفارقة أن العمال الذين يتمتعون ببرامج ومواقع مرنة يشعرون بإرهاق العمل، ما يدل على أن المرونة من هذا النوع لا تلطف بالضرورة من وطء إرهاق العمل[146]. فقد تؤدي المرونة في برنامج العمل وموقعه، وهي خاصية تتميز بها المهن التي تسمح بهذه المرونة، إلى إحساس الشخص بأنه يعمل طوال الوقت، إذ تطمس حدود العمل المأجور زمنيًا ومكانيًا.

يمكن القول، إجمالًا، إن عددًا كبيرًا من الدراسات التي أُجريت قبل الكساد الكبير تُظهر أن الأميركيين، عمومًا، يعملون سنويًا ساعات أكثر مما كانوا يعملون قبل عقود عدة. ويمكن تفسير زيادة عدد ساعات العمل السنوية بزيادة عدد أسابيع العمل سنويًا، ولا سيما بين النساء، وليس بزيادة عدد ساعات العمل أسبوعيًا. ويعمل بعض الأميركيين ساعات أكثر في خلال الأسبوع، ويفضل كثير من هؤلاء أن يعملوا ساعات أقل، ويعمل آخرون ساعات أقل ويفضل كثير منهم أن يعملوا ساعات أكثر. ويزداد عدد الأميركيين الذين يعملون وفق برامج غير معيارية. ولطالما كان وقت العمل يمثل جانبًا مهمًا من استراتيجية الأعمال، وقد شاعت ترتيبات العمالة غير المعيارية مع توسع قطاع الخدمات. وتؤدي ترتيبات العمالة غير النظامية في الولايات المتحدة إلى الشعور بعدم استقرار العمل وتسهم في حراكٍ

---

(145) Bell, Ibid.; Golden and Gebreselassie, «Overemployment Mismatches.»

(146) Golden and Gebreselassie, Ibid., pp. 26-27.

هابط، كما أن العمال غير المعياريين يظلون خارج نطاق الحمايات العمالية المعيارية. وقد أصبح أحد أنواع ترتيبات العمالة غير النظامية، وهو العمل بدوام جزئي، الشكل المعتاد للعمالة بين كثير من النساء الأميركيات اللواتي يحاولن التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة. وكما سنرى في الفصل الرابع. غالبًا ما تعمل النساء خارج الولايات المتحدة، أيضًا، بدوام جزئي ليتمكنَّ من رعاية الأسرة، لكن بنية العمل التنظيمية في كثير من البلاد تختلف عن مثيلتها في الولايات المتحدة كما سنرى في الفصل الخامس.

الفصل الرابع

العمل - الأسرة، العمل - الحياة

نحن نُسْتَخْدَم بوصفنا أفراد، لكننا نوجد ضمن عائلات. يعيش 80 في المئة من العاملين الأميركيين مع أفراد عائلاتهم ولديهم مسؤوليات عائلية يومية، نصف هؤلاء تقريبًا آباء وأمهات يعيش معهم طفل واحد على الأقل دون الثامنة عشرة من العمر، نصف الوقت على الأقل، كما أن نسبة 20 في المئة من الآباء والأمهات المستخدَمين هم من الذين يعيشون بمفردهم. وبين العاملين المتزوجين، تعيش نسبة 78 في المئة مع زوج أو زوجة مستخدَمين أيضًا، ونسبة 35 في المئة من العاملين يتحملون مسؤولية العناية بشخص مسن[1]. والسؤال، كيف يؤثر تشابك العمل والأسرة في شعورنا بالرضى عن العمل وعن الأسرة وعن الحياة.

ارتفعت نسبة عمالة النساء، ولا سيما الأمهات، في خلال النصف الثاني من القرن العشرين، وارتفع معها معدل الإجهاد والتضارب لدى محاولة التوفيق بين العمل المأجور والأسرة. ركّز الباحثون بدايةً على مناطق التضارب بين العمل والأسرة وعلى تداعيات كل مجال على الآخر[2]. وعلى الرغم من أن

---

(1) James T Bond et al., *Highlights of the National Study of the Changing Workforce 2002* (New York, Families and Work Institute, 2003).

(2) تُعتبر دراسة Maureen Perry-Jenkins, Rena L. Repetti and Ann C. Crouter, «Work and Family in the 1990s,» *Journal of Marriage and the Family*, no 62 (November 2000),

بحثًا جيدًا بمنظور ارتجاعي حول العمل والأسرة. ويُقوّم: Shelley M MacDermid, «(Re) Considering Conflict Between Work and Family,» in Ellen Ernst Kossek and Susan J Lambert, eds., *Work and Life Integration Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2005),

الفائدة النظرية لتناول عنصر التضارب.

تلك التداعيات قد تكون سلبية (الإجهاد، مثلًا)، فإنها قد تكون أيضًا مصدرًا للرضى والشعور بالسعادة (تعزيز احترام الذات، مثلًا)[3]. تحوّل التركيز عن التضارب لينصبّ على التوازن/ التكامل/ التوافق بين العمل والأسرة (يفضّل الباحثون مصطلحات مختلفة). وتحوّل هذا التركيز في الولايات المتحدة على وجه الخصوص، لينصبّ على الصعوبات التي يواجهها العاملون في رعاية الأطفال والعناية بأفراد الأسرة المسنّين أو المرضى. وبخلاف معظم الدول الأخرى[4]، ولا سيما في أوروبا[5] حيث تتوافر الإجازات المدفوعة بوصفها جزءًا من السياسات العامة، لا تتوافر في الولايات المتحدة إجازات مدفوعة تمكّن الوالدين العاملين من الانقطاع عن العمل لرعاية الأسرة. ويحاول هؤلاء التكيف مع الوضع ضمن البنى الحالية المتاحة لرعاية الأطفال، والعمل غير المعياري، والمزايا التي يوفرها العمل للأسرة والإجازة المرضية المدفوعة في حال سماح صاحب العمل بها، والإجازة غير المدفوعة بموجب «قانون الإجازة الأسرية والمرضية» (Family and Medical Leave Act) الفدرالي الصادر عام 1993. إلى ذلك، غالبًا ما يُجبر الدعمُ المؤسساتي غير الكافي العمالَ الأميركيين على الاختيار بين العمل والأسرة، ما دفع بالباحثين الأميركيين إلى المناداة بمنح إجازات مدفوعة وبزيادة المرونة في مواقع العمل.

يتحول الاهتمام الآن، وعلى نحو مطرد وكلّي، إلى مسألة العمل - الأسرة، ولا سيما في أوروبا حيث لا يُعتبر الافتقار إلى أنظمة دعم العمل - الأسرة هو

---

(3) Suzan Lewis, «The Integration of Paid Work and the Rest of Life: Is Post-Industrial Work the New Leisure?,» *Leisure Studies*, no. 22 (2003), p. 345; Chris Warhurst, Doris Ruth Eikhof and Axel Haunschild, «Out of Balance or Just Out of Bounds» Analysing the Relationship between Work and Life,» in Chris Warhurst, Doris Ruth Eikhof, and Axel Haunschild, eds., *Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary* (Basingstoke, England: Palgrave Macmillan, 2008).

(4) Jody Heymann and Alison Earle, *Raising the Global Floor: Dismantling the Myth that We Can't Afford Good Working Conditions for Everyone* (Stanford, CA: Stanford Politics and Policy, Stanford University Press, 2010).

(5) Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers, *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment* (New York: Russell Sage Foundation, 2003), Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers, «Institutions that Support Gender Equality in Parenthood and Employment,» in Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers, eds., *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor* (London; New York: Verso, 2009).

المشكلة (مع أن آثار ذلك العملية تبقى مشكلة). تتميز النقاشات الدائرة حول العمل - الحياة بالحيادية إزاء مسألة الجندر، وهي تدرك أن العمال الذين لا يحملون مسؤولية رعاية الأسرة ليسوا بالضرورة معزولين عن ضغوط الحياة وتوترات العمل - الأسرة، كما أنها تشمل رغبات الأفراد في أن «تكون لهم حياة» خارج وقت العمل[6]. ويشعر الباحثون الأوروبيون في مجال العمل - الحياة بحساسية خاصة إزاء وَهْم الاستقلالية في حال وجود مرونة في موقع العمل وفي حال العمل المعرفي. فالمرونة، بالنسبة إليهم، تمثل تآكلًا غير مُحَبَّذ في الحدود يسمح للعمل بالتعدّي على الحياة الشخصية والعائلية[7]. ولربما كنت أبالغ قليلًا في شأن التباين الموجود بيننا وبين أوروبا، ولكن يبدو أن تآكل الحدود بين العمل والحياة، مع وجود عقود عمل غير معياري وتعاظم قوة العمل التخصصي ومتطلبات «العمل من بُعد» (telework) التي تستمر على مدار اليوم وطوال أيام الأسبوع، أصبح قضية ملحة في أوروبا حيث تُعتبر أنظمة دعم العمل والأسرة راسخة مؤسساتيًا على الرغم من عدم اكتمالها وعدم مساواتها بين الجنسين إلى حد ما.

وبالنظر إلى وفرة البحوث حول وقت العمل وتنشئة الأطفال وتقسيم العمل العائلي المجندر في الولايات المتحدة، فإن هذا الفصل يتمحور حول هذا المجال. وسوف تنتقل هذه الأفكار إلى الفصل التالي حيث أناقش السياسات المتعلقة بـ العمل - الأسرة في الدول الأوروبية ليكون ذلك بمنزلة جولة سريعة في أنحاء العالم تتناول وقت العمل. وسوف أعود إلى الموضوع العريض الخاص بـ العمل - الحياة في نهاية هذا الفصل للنظر مليًا في مجالاتٍ استقصاء جديدة واعدة.

---

(6) Ellen Ernst Kossek and Susan J. Lambert, «Work-Family Scholarship: Voice and Context,» in Ellen Ernst Kossek and Susan J. Lambert, eds., *Work and Life Integration Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* (Mahwah, NJ Lawrence Erlbaum Associates, 2005), Lewis, «The Integration of Paid Work and the Rest of Life,» p. 346.

(7) Julia Brannen, «Time and the Negotiation of Work-Family Boundaries Autonomy or Illusion?,» *Time & Society*, vol 14, no. 1 (March 2005); Christine Everingham, «Engendering Time: Gender Equity and Discourses of Workplace Flexibility,» Time & Society, no. 11 (2002); Lewis, «The Integration of Paid Work and the Rest of Life.»

من الاقتصاد القائم على الأسرة إلى اقتصاد استهلاك الأسرة

أدت «الثورة الناعمة»[8] الناجمة عن تنامي مشاركة النساء الأميركيات في القوة العاملة بعد الحرب العالمية الثانية إلى حصول تحولات في مواقع العمل وفي البيوت. لكن بقايا النظام الجندري القديم ما زالت موجودة، وهي تسهم في إيجاد تكامل منقوص بين العمل والأسرة وفي استمرار الغبن المتمثل في الفصل الجندري المهني وفي الأجور وفي ساعات العمل المأجور والعمل غير المأجور ووقت الفراغ، وهذه الأمور الأخيرة هي ما يهمنا في هذا الكتاب. فالنساء ما زلن يؤدين أدوارهن التقليدية بصفتهن القائمات على رعاية الأسرة حتى ولو كن موظفات، فهن يقمن بـ «وردية ثانية» مرهقة للأعصاب يؤدين فيها عملًا منزليًا غير مأجور[9]. لكن عددًا متناميًا من الرجال بدأوا يضطلعون بالمزيد من المسؤوليات العائلية، ويشعر كثير من الرجال والنساء بضغط الوقت عليهم. ويحاول الأفراد والأسر التكيّف بأفضل أسلوب ممكن وضمن خيارات محدودة، كما تعزّز المبادرات الأخيرة للمنظمات والسياسات العامة إمكانية وجود تكامل أفضل بين العمل والأسرة. مع ذلك، تستمر التناقضات الموجودة بين القديم والحديث.

كان المنزل، قبل عصر التصنيع، الموقع الرئيس للإنتاج في اقتصاد الأسرة[10] وكانت الزراعة والحِرف اليدوية البسيطة هي الأنشطة الاقتصادية

---

(8) Ralph E. Smith, *The Subtle Revolution: Women at Work* (Washington, DC: The Urban Institute, 1979).

(9) Arlie Russel Hochschild and Machung, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home* (New York: Viking, 1989).

(10) Maxine Baca Zinn and D. Stanley Eitzen, *Diversity in Families*, 3rd ed. (New York: HarperCollins, 1993); Eileen Boris and Carolyn Herbst Lewis, «Caregiving and Wage-Earning: A Historical Perspective on Work and Family,» in Marcie Pitt-Catsouphes, Ellen Ernst Kossek and Stephen Sweet, eds., *The Work and Family Handbook* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2006); Ruth Schwartz Cowan, *More Work for Mother* (New York: Basic Books, 1983); Gornick and Meyers, *Families That Work*; Tamara K. Haraven, «A Complex Relationship: Family Strategies and the Processes of Economic and Social Change,» in R. Friedland and A. F. Robertson, eds., *Beyond the Marketplace Rethinking Economy and Society* (New York: Degruyter, 1990); Amy Wharton, «Understanding Diversity of Work in the 21st Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study,» in Marcie Pitt-Catsouphes, Ellen Ernst Kossek and Stephen Sweet, eds., *The Work and Family Handbook* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2006).

الأساسية. كان العمل يجري داخل المنزل وحول المنزل وفي ورش منزلية. وكان الرجال والنساء، على الرغم من التخصص في مهام مختلفة، يعملون جنبًا إلى جنب لتأمين حاجات الأسرة، ولم يكن مفهوم العمل المأجور قد انتشر على نطاق واسع.

نشأ مفهوم اقتصاد الأسرة المأجور[11] مع التصنيع الذي غيّر الموقع المكاني للعمل، والتعريف الاجتماعي للعمل، والعلاقات الجندرية. صار العمل المأجور في المعامل يقدَّر أكثر من العمل غير المأجور في المنزل. وصار الآباء المعيلين الوحيدين في الأسر التي تستطيع تحمل هذا الوضع. وفي الأسر التي لا تسمح سوى للذكور بإعالة الأسرة، أصبح الآباء والأبناء الذين بلغوا سن العمل ضمن القوة العاملة. وفي بعض الأحيان، كان الآباء والأبناء الذين بلغوا سن العمل والبنات العزباوات اللواتي بلغن سن العمل، هم معيلو الأسرة. وكانت هناك حالات أخرى أصبح فيها الآباء هم المعيلون الأساسيون للأسر التي كانت الأمهات فيها تكسب أجرًا أيضًا. وتنوعت تلك الأنماط في الولايات المتحدة بتنوع الإثنيات. فالمهاجرون من جنوب إيطاليا غالبًا ما كانوا يعارضون عمل المرأة خارج المنزل، في حين كانت نساء المهاجرين من إيرلندا وبولندا والسويد وألمانيا يعملن خادمات في منازل الطبقة المتوسطة. وفي خلال فترة وجيزة، كانت نسبة تفوق العشر أو الخمس عشرة في المئة من الزوجات من كل القوميات يعملن خارج المنزل.

مع انتشار الحركة النقابية، أصبح كثير من الرجال في الطبقة العاملة قادرين على إعالة أسرة بأجورهم، شأنهم شأن رجال الطبقة المتوسطة الميسورة، وبحلول منتصف القرن العشرين، ازدادت أعداد النساء الأمهات المتفرغات

---

(11) Maxime Baca Zinn and D. Stanley Eitzen, *Diversity in Families*, 3rd ed (New York: HarperCollins, 1993); Boris and Lewis, «Caregiving and Wage-Earning»; Cowan, *More Work for Mother*; Carl Degler, *At Odds Women and the Family in America from the Revolution to the Present* (New York Oxford University Press, 1980), Gornick and Meyers, *Families That Work*; Wharton, «Understanding Diversity of Work in the 21st Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study.»

للمنزل. وفي ظل نظام يقدّس الحياة العائلية[12]، حيث معظم النساء المتزوجات لا يعملن خارج المنزل، صار العمل المأجور ميدانًا حكرًا على الرجال حيث يفترض توافر عمال بدوام كامل لا يحملون عبء مسؤوليات رعاية الأسرة. وهذا هو النظام الذي ورثناه في بدايات تنامي مشاركة النساء الأميركيات في القوة العاملة بعد الحرب العالمية الثانية.

وفّر توسعُ اقتصاد الخدمات وزيادةُ التحصيل الدراسي بين النساء المزيدَ من فرص عمالة النساء بعد أفول عصر التصنيع والحركة النقابية في الولايات المتحدة. ومع تقلص النسبة المئوية لعدد الأعمال التي تدر دخلًا عاليًا في المجال الصناعي من العمالة الإجمالية، وزيادة نسبة الأعمال الخدمية غير النقابية التي تدر دخلًا متواضعًا، أصبح من الصعب إعالة أسرة بدخل واحد. وفي خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين، صارت الأسر، التي أصبحت أكثر توجهًا نحو الاستهلاك، تفضل وجود عائلَينْ بالغَين للأسرة[13].

مشاركة القوة العاملة النسائية

مشاركة القوة العاملة هي معيار يتضمن العاملين والعاطلين عن العمل، أي الأشخاص الذين لا عمل لديهم ويسعون جديًا للحصول على عمل. (الأشخاص الذين لا يسعون جديًا للحصول على عمل يُعتبرون خارج القوة العاملة). في عام 1900، كانت نسبة 85 في المئة، تقريبًا، من الرجال من القوة العاملة بالمقارنة مع 18 في المئة من النساء و5 في المئة فقط من المتزوجات[14]. ازدادت مشاركة القوة العاملة النسائية في الولايات المتحدة منذ ذلك الوقت، خصوصًا منذ الحرب العالمية الثانية، ولا سيما بين النساء

(12) Baca Zinn and D. Stanley Eitzen, *Diversity in Families*, pp. 57-58; Joan Williams, *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It* (New York: Oxford University Press, 2000).

(13) Baca Zinn and Eitzen, *Diversity in Families*; Boris and Lewis, «Caregiving and Wage-Earning»; Gornick and Meyers, *Families That Work*; Wharton, «Understanding Diversity of Work in the 21st Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study.»

(14) Francine D. Blau, Marianne A. Ferber and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men, and Work* (Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2002).

المتزوجات والأمهات. وكانت تلك التوجهات تسير في خط تصاعدي مطرد ضمن كل مجموعة نسائية اقتصادية-اجتماعية وديموغرافية. وفي عام 1940، كانت نسبة 86 في المئة من النساء المتزوجات ربّات منزل متفرغات، ولكن بحلول عام 1994 صارت نسبة 61 في المئة من النساء ضمن القوة العاملة[15]. ازدادت نسبة النساء العاملات، في خلال الفترة بين عام 1940 وعام 1995، من ربع القوة العاملة إلى النصف. وكانت أعلى نسبة مشاركة في القوة العاملة، قبل الحرب العالمية الثانية، بين نساء الطبقة العاملة والطبقات الفقيرة والأقليات. ونجد حاليًا أن عددًا كبيرًا من نساء الطبقة المتوسطة والنساء الميسورات قد حصلن على أعمال. وفي خلال جزء لا بأس به من القرن العشرين، كانت كل مجموعة عمرية جديدة من النساء تعمل أكثر من المجموعة التي سبقتها، وكانت أولئك النسوة يعملن أكثر مع تقدم العمر ويتابعن عملهن أكثر في خلال سنوات تنشئة الطفل، ويمضين وقتًا أقل خارج نطاق القوة العاملة، عندما يرزقن بأطفال. وفي حين انخفضت نسبة المشاركة في القوة العاملة في خلال المرحلة العمرية بين العشرين والتاسعة والعشرين بين النساء المولودات قبل خمسينيات القرن العشرين، نجد أنَّ هذا التوجّه قد انعكس بين النساء المولودات في السنوات اللاحقة[16]: وحاليًا، يقلّ احتمال أن تخرج المرأة من نطاق القوة العاملة كي تحمل وتربي الأطفال.

لا تزال مشاركة النساء في القوة العاملة أقل من مشاركة الرجال، لكن معدلات هذه المشاركة تميل إلى الالتقاء في نقاط معينة (الجدول (4-1))، انعكس اتجاه مشاركة القوة العاملة النسائية عام 2000، ومن المتوقع أن يتابع انحداره نوعًا ما؛ أما معدلات مشاركة الرجال فهي تنحدر على نحو ثابت منذ عام 1950 ومن المتوقع أن تتابع انحدارها بالنظر إلى ارتفاع نسبة المشاركة في مجال التعليم، ونسبة الصرف من العمل والتقاعد المبكر. ويُظهر الجدول (4-2)

(15) Francine D. Blau and Ronald G. Ehrenberg, *Gender and Family Issues in the Workplace* (New York: Russell Sage Foundation, 1997), p. 1.

(16) Heidi Hartmann, «Economic Security for Women and Children: What Will It Take?,» in Robert L. Borosage and Roger Hickey, eds., *The Next Agenda* (Boulder, CO: Westview Press, 2001), p. 130

النسبة المتنامية لمشاركة الأمهات في القوة العاملة. وعلى الرغم من أن عدد النساء في القوة العاملة أقل من عدد الرجال، أصبح توزُّع القوة العاملة بحسب العمر متماثلًا تقريبًا لدى الجنسين. وتُعتبر الفئة العمرية بين الخامسة والعشرين والرابعة والثلاثين مهمة على نحو خاص لأنها تمثل المرحلة التي يحدث فيها الحمل وتربية الأطفال. وبحلول عام 1996، كانت نسبة 24.9 في المئة من القوة العاملة المدنية النسائية من الفئة العمرية بين الخامسة والعشرين والرابعة والثلاثين بالمقارنة مع نسبة 25.6 في المئة من الذكور. وفي عام 1960، كانت نسبة 17.8 في المئة من القوة العاملة النسائية ضمن هذه المجموعة العمرية بالمقارنة مع نسبة 22.1 بالمئة من الذكور(17).

الجدول (4-1)

معدلات مشاركة القوة العاملة المدنية (العمر ما فوق السادسة عشرة)

	رجال	نساء
1950	90.0	35.0
1970	79.7	43.3
1980	77.4	51.5
1990	76.4	57.5
2000	74.8	59.9
2005	73.3	59.3
2009	72.0	59.2
2018 (مخطط لها)	70.6	58.7

المصادر: Wharton, «Understanding Diversity of Work in the 21st Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study», US Department of Labor, *Women in the Labor Force: A Databook 2006* (<www.bls.gov>); US Department of Commerce, Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States 2011*, Government Printing Office (Washington, DC, 2011), table 586

(17) US Department of Commerce, Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States* (Washington, DC: Government Printing Office, 1997), p. 400

الجدول (4-2)

مشاركة القوة العاملة النسائية بحسب وجود الأطفال وأعمارهم

	1970	1980	1990	2000	2005	2009
امرأة عزباء/ أطفال	غير متوفرة	52.0	55.2	73.9	72.9	72.0
عمر أكبر من ست سنوات	غير متوفرة	44.1	48.7	70.5	68.5	67.8
العمر بين 6-17 فقط	غير متوفرة	67.6	69.7	79.7	79.7	78.9
امرأة متزوجة/ أطفال						
عمر أكبر من ست سنوات	30.3	45.1	58.9	62.8	59.8	61.6
العمر 6-17 فقط	49.2	61.7	73.6	77.2	75.0	76.7

المصدر: US Department of Commerce, Bureau of the Census, 2011, Statistical Abstract of US 2011, table 598.

ساعات عمل النساء

أظهر تحليل ساعات العمل الأسبوعية للنساء وأنماط العمالة بدوام كامل طوال العام في خلال الفترة بين عامَي 1978 و1998[18] وعلى نحو يتفق مع الدراسات الواردة في الفصل الثالث، أن عددًا أكبر من النساء جرى استخدامهن في أعمال خارج المنزل، لكن عدد ساعات العمل الأسبوعية في العمل المأجور كان أعلى بقليل مما كان عليه في سبعينيات القرن العشرين. مع ذلك، ارتفع متوسط ساعات العمل السنوية في العمل المأجور، بالنسبة إلى كل النساء، في خلال تلك الفترة من 900 إلى 1.239. وقد نجمت معظم الزيادة في الساعات السنوية عن ارتفاع نسبة مجموع النساء العاملات بأجر، وليس عن زيادة ساعات العمل الأسبوعية. ارتفع متوسط ساعات العمل الأسبوعية في العمل المأجور، بين النساء العاملات، من أربع وثلاثين ساعة إلى ست وثلاثين ساعة في خلال الفترة بين عامَي 1978 و1998، كما ارتفع متوسط عدد أسابيع العمالة من اثنين وأربعين إلى ستة وأربعين أسبوعًا. وارتفعت نسبة العاملات خارج المنزل، بين النساء المتزوجات اللواتي لا تتجاوز أعمار أطفالهن السادسة، 20

(18) Philip N. Cohen and Suzanne M. Bianchi, «Marriage, Children, and Women's Employment: What Do We Know?,» *Monthly Labor Review*, no. 122 (December 1999).

في المئة في خلال الفترة من عام 1978 إلى عام 1998، لكن متوسط عدد الساعات الأسبوعية ارتفع أقل من ثلاث ساعات، من 31 إلى 33.7 ساعة. وازداد متوسط عدد الأسابيع من ستة وثلاثين إلى خمسة وأربعين أسبوعًا.

بنية الأسرة وساعات العمالة

بما أن معظم الناس يؤدون أعمالهم اليومية ضمن عائلات مع آخرين، وعلى الرغم من تنامي عدد الراشدين الذين يعيشون بمفردهم، يمكن فهم العائلة بوصفها وحدة عمل يصبح فيها العملُ الموحّد الذي يؤديه العاملون حاصلَ عمل الأسرة بكاملها، أو يصبح فيها العملُ الموحَّد الذي يؤديه الزوجان العملَ المشترك للزوجين. ويدعو كل من جاكوبس وغيرسون[19] إلى التركيز على الأسر (وهي مجموعة جزئية ضمن البيوت لأن البيوت يمكن أن تضم شخصًا واحدًا أو أشخاصًا لا تجمعهم قرابة) بدل التركيز على الأفراد لأنّ شريكَيّ الزواج هما المنتجين للدخل، ولا سيما الأزواج الذين لديهم أطفال، والأسر التي يرعاها أحد الوالدين فحسب، هم الذين يشعرون أكثر من غيرهما بضغط الوقت.

في عام 1970، كان أنموذج المعيل الذكر هو الأنموذج الشائع؛ وبحلول عام 2000، كان أنموذج الزوجين المنتجَيْن للدخل يمثل أغلبية حقيقية ضمن المتزوجين. طرأ تغيّر طفيف على وقت العمل في الأسر التي يعيلها ذكر؛ وطرأ تغيّر أكبر بين الأزواج حيث إنّ الشريكين هما منتجان للدخل، ولا سيما على معدل العمل لأسابيع طويلة (الجدول (4-3)). وتركز تنامي وقت العمل بين الأزواج الأعلى تحصيلًا دراسيًا الذين يشغلون نسبة ساحقة من المهن التخصصية الإدارية.

كان الأبوان اللذان يحصلان على راتب مزدوج، بوصفهما وحدة، يعملان ساعات أقل أسبوعيًا مقارنة بالزوجين اللذين يحصلان على دخل مزدوج من

(19) Jacobs and Gerson, *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality.*

دون أن يكون لديهما أطفال. على الصعيد الفردي، كان قدوم الأطفال غالبًا ما يدفع الرجال إلى مزيد من المشاركة في العمل ويجذب النساء بعيدًا عن ممارسة العمل المأجور. كانت ساعات عمل الأزواج تزداد قليلًا مع قدوم الأطفال وتزايد عددهم، أمّا النساء المتزوجات ممن رزقن بأطفال فَكُنَّ يعملن ساعات أقل من النساء المتزوجات من دون أطفال[20].

العمل المنزلي ورعاية الأطفال ووقت الفراغ

يعتبر حاصل وقت عمل كل من الرجال والنساء متساويًا تقريبًا، لكن وقت العمل المأجور الخاص بالنساء يبلغ ثلثي وقت العمل المأجور الخاص بالرجال، وما زالت النساء يؤدين عملًا غير مأجور يفوق، وسطيًا، ما يؤدينه من العمل المأجور، كما يؤدين عملًا غير مأجور يفوق العمل غير المأجور الذي يؤديه الرجال (الجدول (4-4)).

الجدول (4-3)

متوسط عدد ساعات العمل

بحسب نوع الأسرة في الفترة بين 1970 و2000

	1970	2000
زوجان (العمر بين 18-64 عامًا) (%)		
دخل مزدوج	35.9	59.6
دخل الزوج وحده	51.4	26.0
دخل الزوجة وحدها	4.6	7.1
لا يوجد معيل	8.2	7.2
متوسط عدد الساعات الأسبوعية		
الزوج وحده	44.4	44.9
معيلان (مشترك)	78.0	81.6

يتبع

(20) Ibid., pp. 49-51

تابع

% أسابيع طويلة (أكثر من 100ساعة)	8.7	14.5
وسطي ساعات عمل الزوج	-	أكثر من 0.9
وسطي ساعات عمل الروجة	-	أكثر من 2.7
أب عازب أو أم عازبة		
أم وحدها (%)	9.9	21.9
وسطي الساعات الأسبوعية	38.5	38.5
% أربعون ساعة	45.3	37.4
أب وحده (%)	1.2	2.4
وسطي الساعات الأسبوعية	38.8	36.8

المصدر: Jerry A. Jacobs and Kathleen Gerson, *The Time Divide: Work Family, and Gender Inequality* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004), pp. 43-52, from CPS data.

يُعَرَّف المعيل بأنّه الشخص الذي تم استخدامه لمدة ساعة على الأقل خلال الأسبوع الفائت.

في خلال ثلاثة عقود بين عامي (1965 و1998)، وصل معدل استخدام الوقت لدى الرجال والنساء إلى نقطة تلاقٍ[21]، إذ انخفض معدل العمل المأجور الخاص بالرجال، على الرغم من أنه ظل أكبر من معدل النساء، في حين ارتفع معدل العمل المأجور الخاص بالنساء. مع ذلك، لا تزال النساء يمضين وقتًا أطول من الرجال، يوميًا، في أنشطة العمل غير المأجور. لكن معدل وقت النساء في أداء عمل غير مأجور بالنسبة إلى وقت العمل غير المأجور الخاص بالرجال انخفض في معظم الأعمال المنزلية وفي مجال رعاية الأطفال، مع ملاحظة وجود انخفاضات مهمة في ثلاثة مجالات أساسية وهي الطهو وأعمال التنظيف ورعاية الأطفال اليومية. ويمكن عزو التباين الجندري المتضائل في أعمال الطهو والتنظيف إلى زيادة عدد الدقائق التي يمضيها الرجال في هذه الأعمال متضافرةً مع انخفاض عدد الدقائق التي تمضيها النساء. أمّا في ما يخص رعاية الأطفال، فيعود السبب الرئيس في انخفاض المعدل إلى زيادة الوقت الذي يستثمره الرجال في هذا العمل: كان عدد الدقائق التي تمضيها الأمهات يوميًا في رعاية الأطفال متساويًا في العامين 1965 و1998، في حين ازداد عدد الدقائق

(21) Liana C. Sayer, «Gender, Time and Inequality Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time,» *Social Forces*, vol. 84, no. 1 (2005).

التي يمضيها الأب أربعًا وعشرين دقيقة في اليوم وسطيًا[22]. لم يوازن انخفاضُ ساعات العمل غير المأجور الذي تؤديه النساء الزيادةَ في وقت العمل المأجور، بل ازداد مجموع وقت عمل النساء في خلال العقود الثلاثة. في المقابل، جرت موازنة زيادة الوقت الذي يمضيه الرجال في أداء أعمال غير مأجورة بانخفاض طفيف في وقت العمل المأجور. إلى ذلك، ثمة اختلافات جندرية في عملية أداء أكثر من مهمة؛ فالنساء يؤدين من المهمّات المتعددة ما يتطلب أكثر من أربع وعشرين ساعة للقيام به[23].

الجدول (4-4)

متوسط ساعات العمل الأسبوعية المأجورة وغير المأجورة في الأسرة في الفترة ما بين عامَي 2003 و2007 (العمر ما فوق الخامسة عشرة)

	رجال	نساء
مأجور	21.0	31.4
غير مأجور	26.7	15.9
المجموع	47.7	47.3

المصدر: Us Department of commerce, Bureau of the census, 2011, statistical Abstract of the Us 2011, table 638 from American Time use survey.

تُظهر الدراسات التي راجعها كل من روبنسن وغودبيه[24] وكولترين[25] أن النساء، عمومًا، ما زلن يؤدين ضعف الأعمال المنزلية اليومية التي يؤديها

---

(22) Ibid., p. 291.

(23) Liana C. Sayer, «Gender Differences in the Relationship between Long Employee Hours and Multitasking,» in Beth, Rubin A., ed., *Workplace Temporalities: Research in Sociology of Work*, vol. 17 (Oxford, Elsevier JAI, 2007).

(24) Jhon Robinson and Geoffrey Godbey, *Time for Life* (University Park, PA: Pennsylvania State University Press, 1997)

(25) Scott Coltrane, «Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work,» *Journal of Marriage and the Family*, vol 62 (November 2000); Scott Coltrane «Fatherhood, Gender, and Work-Family Policies,» in Janet C Gornick and Marcia K. Meyers, *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor* (London and New York: Verso, 2009).

الرجال. فالنساء يقمن بثلثي الأعمال المنزلية في معظم المنازل الأميركية[26]. وما زالت النساء يشعرن بأنهن مسؤولات عن راحة أفراد الأسرة، وهنّ أكثر ميلًا من الرجال لضبط برامج عملهن وبيوتهن وللقيام بتسويات أخرى في العمل لرعاية الآخرين[27]. إلى ذلك، يغلب أن تغيب الأمهات عن العمل، أكثر من الآباء، في حال مرض الطفل[28]. كما أنه ما زال يُتوقّع من النساء المتزوجات تدبير شؤون البيت والأسرة؛ وبالتالي، فليس من المستغرب أن تنعم النساء المتزوجات بوقت فراغ أقل ويعانين الإجهاد أكثر من أزواجهن[29]. وتُظهر الدراسة التي قام بها بادن وبويهلر[30] أن النساء يواجهن المشكلات بالتخطيط والتفكير الإيجابي بوضعهن، في حين أن الرجال يفكرون بإيجابية ويؤجلون مهمّات معينة إلى أن ينخفض الضغط، أو أنهم ينسحبون موقتًا من الأوضاع التي تنطوي على ضغوط شديدة. وآليات مواجهة المشكلات هذه تخيّم على الجهود الرامية للحد من المسؤوليات في العمل.

يزداد انخراط الرجال في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية في صفوف المجموعات ذات التحصيل العلمي الأعلى وفي الأسر التي يعمل فيها الرجال ساعات أقل وتعمل فيها النساء ساعات أكثر، وفي الأسر التي تكسب فيها النساء دخلًا أعلى. وما زال الأزواج والزوجات يعتبرون أن برامج عمل النساء هي البرامج التي يجب تعديلها لاستيعاب رعاية الأطفال. وفي حين يتأثر احتمال أيٍّ من الوالدين بتحمل مسؤولية رعاية الأطفال بأبعاد عدة تتصل ببرنامج عمل الأم (مثل عدد الساعات الأسبوعية والعمل في الإجازة الأسبوعية والورديات

---

(26) Masako Ishii-Kuntz and Scott Coltrane, «Predicting the Sharing of Household Labor: Are Parenting and Housework Distinct?,» *Sociological Perspectives*, vol. 35, no. 4 (1992), p. 630; Robinson and Godbey, *Time for Life*, p. 100.

(27) Coltrane, «Research on Household Labor»; David J. Maume «Gender Differences in Restricting Work Efforts Because of Family Responsibilities,» *Journal of Marriage and Family*, no. 68 (November 2006).

(28) James T. Bond, Ellen Galinsky and Jennifer E. Swanberg, *The 1997 National Study of the Changing Workforce* (New York: Families and Work Institute, 1998), p. 7.

(29) Coltrane, «Research on Household Labor,» p. 1212.

(30) Shelley L. Paden and Cheryl Buehler, «Coping with the Dual-Income Lifestyle,» *Journal of Marriage and the Family*, vol. 57, no. 1 (February 1995).

غير المحددة بيوم معين)، فإن جانبًا واحدًا فقط من برنامج عمل الأب - وقت العمل في خلال اليوم - هو الذي يؤثر في قدرة الأب على الاستجابة لمتطلبات رعاية الطفل، ما يوحي بأن هذا الجانب هو الوحيد من جوانب عمل الأب الذي يمكن أن يؤخذ بالاعتبار لدى أخذ مسؤوليات رعاية الأطفال بالاعتبار. ولهذا يرجح أن يقوم الآباء برعاية أطفالهم في الحالات التي تكون ساعات عملهم فيها مختلفة عن ساعات عمل الأم[31].

يلتفت بعض الباحثين إلى وجود فجوة في مسألة رعاية الأطفال[32]، لكن دراسات بيانكي وآخرين[33] لا تُظهر أي تغيير في مقدار الوقت الذي تمضيه الأمهات مع أطفالهن حاليًا مقارنةً بالعقود الماضية، على الرغم من زيادة ساعات عملهن المأجور. وجدت هذه الدراسات أن الوالدين يمضيان، حاليًا، وقتًا يتفاعلان فيه مع أطفالهما يعادل، إن لم نقل إنه يفوق، ما كانوا يمضونه عام 1965 «ذروة مرحلة الأم المتفرغة للمنزل»[34]. ويؤدي الوالدان حاليًا مهمّات كثيرة ويدمجون أطفالهم في الأنشطة التي يمارسونها في وقت فراغهم. وعلى الرغم من انخفاض مقدار الوقت الذي تمضيه الأم مع الأطفال في خلال الفترة بين عام 1965 وعام 1975، فإن الوقت الذي تمضيه الأم حاليًا في رعاية أطفالها يعادل الوقت الذي كانت تمضيه معهم في خلال ستينيات القرن العشرين، إن لم يكن أطول. وازداد مقدار الوقت الذي يمضيه الآباء المتزوجون مع أطفالهم زيادة كبيرة بعد عام 1985، وهو الآن أطول مما كان عليه في أي وقت مضى. وفي حين تمضي الأمهات حاليًا وقتًا مماثلًا، إن لم يكن أطول، في التفاعل مع أطفالهن، فإنهن يمضين وقتًا أقل في أداء الأعمال المنزلية. وقد

---

(31) April Brayfield, «Juggling Jobs and Kids: The Impact of Employment Schedules on Fathers Caring for Children,» *Journal of Marriage and the Family*, vol. 57, no. 2 (May 1995).

(32) Mona Harrington, *Care and Equality: Inventing a New Family Politics* (New York: Alfred A. Knopf, 1999); Jody Heymann, *The Widening Gap* (New York: Basic Books, 2000); Barrie Thorne, «The Crisis of Care,» in Ann C. Crouter and Alan Booth, ed., *Work-Family Challenges for Low-Income Parents and Their Children* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2004).

(33) Suzanne M. Bianchi, John P. Robinson and Melissa A. Milkie, *Changing Rhythms of American Family Life* (New York: Russell Sage Foundation, 2006).

(34) Ibid., p. 1.

عوّض الآباء بعض ذلك الإهمال، لكن المعايير اختلفت أيضًا. فقد اندثر التقليد الذي يخصص يوم الاثنين لغسيل الثياب ويوم الثلاثاء للكي! فالأقمشة التي لا تتغضن لا تتطلب الكي. كما أن جلايات الصحون تسمح بالقيام بأنشطة أخرى في خلال الوقت الذي كان يُصرف في الجلي. إلى ذلك تتوافر في الأسواق الأطعمة المحضّرة ما يجعل طهو الطعام يستغرق وقتًا أقل. وغالبًا ما تتناول الأسر وجباتها في المطاعم أو تحضر إلى المنزل أطعمة معدّة وجاهزة، وتدفع بعض الأسر لأشخاص آخرين مقابل تنظيف المنزل والعناية بالفناء. ويجب ألّا ننسى أهمية التغييرات الديموغرافية. فالأمهات حاليًا ينجبن عددًا أقل من الأطفال كما أن الحمل يحدث في سن متأخرة، ومن الممكن حاليًا التحكم بوقت الحمل، بل أنه صار مقبولًا ألا يرزق الزوجان بالأطفال. وبما أن عدد الأطفال الذين يحتاجون إلى الرعاية قد انخفض، فقد تغيرت المعايير الخاصة بتربية الأطفال، ويطلق بعض الباحثين على هذا الوضع اسم التربية المكثفة، وهي تشيع على نحو خاص في صفوف الأهل من ذوي التحصيل العلمي العالي الذين لا يكتفون بقضاء المزيد من الوقت مع أطفالهم، بل يقومون إلى جانب ذلك بأنشطة محفّزة فكريًا بالمشاركة مع الأطفال[35]. حتى وإن لم يتقلص الوقت الذي تمضيه الأم مع أطفالها على الرغم من خروجها من المنزل للعمل المأجور، فإن إيجاد بدائل لرعاية الطفل ودفع تكاليف هذه البدائل يمكن أن يمثل تحديًا، ولا سيما بالنسبة إلى الأسر ذات الدخل المتواضع. ويظل التخصص الجندري الذي يعتبر المرأة الراعي الأساسي للأسرة والرجل المعيل الأساسي حاضرًا بقوة في الأسر ذات الأطفال، ولا سيما الأطفال الصغار، ويؤدي ذلك إلى نشوء تقسيم جندري تقليدي مُحْدَث[36] للعمل يكون فيه الآباء والأمهات منخرطين في عمل مأجور.

يتأثر الوقت الذي تمضيه المرأة في أداء الأعمال المنزلية تأثرًا كبيرًا

(35) Ibid.

(36) Phyllis Moen, ed., *It's About Time: Couples and Careers* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003).

بساعات عملها خارج المنزل[37]، لكن النتائج تكون مختلفة عندما يتعلق الأمر بتأثير عمل المرأة خارج المنزل في عمل الرجل المنزلي. وتذكر بعض الدراسات أن حالة عمالة الزوجة - أي إن كانت مُستخدمَة بدوام كامل أو دوام جزئي أو غير مُستخدمَة - لا يؤثر كثيرًا في مقدار العمل المنزلي الذي يؤديه الرجال[38]. واستنتجت دراسات أخرى أن الرجال الذين يعيشون مع نساء يعملن ساعات أكثر يؤدون حصة أكبر من الأعمال المنزلية. ويسهم الرجال بقسط أكبر من الأعمال المنزلية عندما تكون النساء منخرطات في عمل يتضمن ورديات أو في عمل يتسم بالمرونة في الوقت، ولا سيما إذا كانت ساعات عمل المرأة والرجل غير متطابقة[39]. وعلى وجه العموم، فإنّ العمل الأقل أجرًا يعني بالنسبة إلى الرجل مقدارًا أكبر من الأعمال الأسرية، على الرغم من أن بعض الدراسات لا ترى علاقة بين ساعات عمل الرجل خارج البيت وأدائه للأعمال المنزلية[40]. يقوم الرجال ذوو التحصيل الدراسي الأعلى أو الذين لديهم طفل صغير في البيت بأعمال منزلية أكثر قليلًا من الرجال الآخرين[41]، وتوصلت بعض الدراسات إلى أن الأميركيين من أصل أفريقي ومن أصل إسباني يؤدون الأعمال المنزلية بنسبة أكبر[42]. وتزاول النساء ذوات التحصيل الدراسي العالي أعمالًا منزلية أقل، كما أن الزوجات اللواتي يكسبن أكثر يتمتعن بفرص أكبر

---

(37) Coltrane, «Research on Household Labor,» p. 1220.

(38) Barbara Reskin and Irene Padavic, *Women and Men at Work* (Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 1994), p. 151; Beth Anne Shelton, *Women, Men, and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework, and Leisure* (New York: Greenwood, 1992); Linda Thompson and Alexis J. Walker, «Gender in Families: Women and Men in Marriage, Work, and Parenthood,» *Journal of Marriage and Family*, vol. 51, no. 4 (November 1989).

(39) Coltrane, «Research on Household Labor,» p. 1220; Harriet B. Presser, «Employment Schedules among Dual-Earner Spouses and the Divison of Household Labor by Gender,» *American Sociological Review*, vol. 59, no. 3 (June 1994).

(40) Coltrane, Ibid., p. 1220.

(41) Coltrane, «Research on Household Labor,» p. 1221; Reskin and Padavic, *Women and Men at Work*, p. 151; Shelton, *Women, Men, and Time*; Thompson and Walker, «Gender in Families.»

(42) Coltrane, Ibid., pp. 1222-1223; Reskin and Padavic, Ibid., p. 151; Beth Anne Shelton and Daphne John, «Ethnicity, Race, and Difference: A Comparison of White, Black, and Hispanic Men's Household Labor Time,» in Jane Hood, ed., *Men, Work, and Family* (Newbury Park, CA: Sage, 1993).

في تقسيم متساو للأعمال المنزلية[43]. ويرتبط التحول إلى وضع الأبوين اللذين لديهما أطفال بتوجّهٍ صوب شراكة أقل في الأعمال المنزلية بين الرجال والنساء، كما أن وضع الزواج يعني مزيدًا من الأعمال المنزلية بالنسبة إلى المرأة وتقلص الأعمال المنزلية بالنسبة إلى الرجل[44].

لا ترتبط الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال بتوافر الوقت وحده؛ بل أيضًا بـ «ممارسة الجندر»[45]. تقدم لنا دراسة حول الأعمال المنزلية في الأسر الزواجية والأسر غير الزواجية[46] نظرة معمقة إلى هذه الصيرورة. فقد لاحظ المؤلفان أن المرأة تقضي ساعات أكثر من الرجل في القيام بالأعمال المنزلية، وذلك في أي وضع عائلي تعيش فيه: سواء أكانت لم يسبق لها الزواج وتعيش مع والديها؛ أم لم يسبق لها الزواج وتعيش وحدها؛ أم تساكن أحدهم؛ أو متزوجة أم مطلقة أم أرملة. وقد اتسع التباين الجندري في ساعات العمل المنزلي على نحو دراماتيكي في الأسر التي تضم زوجين، وذلك بالمقارنة مع النساء اللواتي لم يسبق لهن الزواج واللواتي يعشن وحدهن، ووصل ذروته بين المتزوجين. ولم يكن بالإمكان تفسير جزء كبير من التباين في الوقت الذي يُصرف في القيام بالأعمال المنزلية، ضمن عائلات المتزوجين، بوجود الأطفال وبانخفاض عدد ساعات العمل المأجور الخاص بالمرأة. تمثل الفروقاتُ الاجتماعية والاقتصادية، ولا سيما في حال وجود أطفال وساعات عمل مأجور، نصفَ التباين الجندري الموجود في الأعمال المنزلية عمومًا، لكن التباينات الزواجية في الأعمال المنزلية بين النساء كانت عمومًا أكبر من التباينات المناظرة لها بين الرجال.

حصلت الزيادة الإجمالية في وقت عمل النساء على حساب وقت الفراغ

---

(43) Coltrane, Ibid., p. 1220.

(44) Coltrane, Ibid., p. 1222; Heidi Hartmann, «The Family as the Locus of Gender, Class, and Political Struggle: The Example of Housework,» *Signs*, vol. 6, no. 3 (Spring 1981).

(45) Candace West and Don H. Zimmerman, «Doing Gender,» *Gender & Society*, vol. 1, no. 2 (June 1987).

(46) Scott J. South and Glenna Spitze, «Housework in Marital and Nonmarital Households,» *American Sociological Review*, vol 59, no. 3 (June 1994).

لديهن. وقد لاحظ ساير[47] أن وقت الفراغ لدى النساء والرجال ازداد في خلال الفترة بين العامين 1965 و1975، ومن ثم تناقص في خلال الفترة بين العامين 1975 و1998 وكان نصيب الوالدين من وقت الفراغ أقل من نصيب الرجال والنساء عمومًا. وكان هذا التناقص أكثر حدة بين النساء منه بين الرجال، ووجود هذا التناقص لدى الوالدين يشير إلى أن الأمهات يتخلين عن وقت فراغهن لكي يتمكَّن من تخصيص المزيد من الوقت للعمل المأجور ورعاية الأطفال. وتتوافق النتائج التي توصَّل إليها ساير مع نتائج «الدراسة الوطنية للقوة العاملة المتغيرة» (National Study of the Changing Workforce) التي أجريت عام 2002. نلاحظ في الدراسة المذكورة أن مدة الوقت «المخصَّص للذات» قد تقلصت في خلال الفترة بين العامين 1977 و2002 بين الأمهات العاملات والآباء العاملين، من 2.1 ساعة إلى 1.3 ساعة بين الآباء، ومن 1.6 إلى 0.9 ساعة بين الأمهات[48].

العمل - الأسرة

يمكن لإدارة الوقت أن ترهق أي شخص يسعى إلى التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة، سواء أكان إمرأة أم رجلًا، متزوجًا أم عازبًا. وقد أشار نحو ستين في المئة ممن سئلوا في سياق إعداد الدراسة الوطنية للقوة العاملة المتغيرة التي أجريت عام 1997، إلى وجود صعوبة في محاولة إيجاد توازن بين العمل والحياة الشخصية والحياة الأسرية. كما كانت هناك نسبة أكبر من النساء اللواتي يشعرن بأنهن منهكات في نهاية يوم العمل، ولا يستطعن القيام بكل ما يتوجب عليهن في المنزل، ويَشعرن بأن العمل يستنفد طاقتهن أو يُشعرهن بالإجهاد. كما شعر الرجال والنساء، بنسبة متساوية، بأن العمل لم يكن يترك لهم وقتًا كافيًا لشؤونهم الخاصة[49] وذلك مقارنة بنسبة الثلث تقريبًا في سبعينيات القرن

(47) Sayer, «Gender, Time and Inequality,» p. 296.

(48) Bond et al., *Highlights of the National Study of the Changing Workforce 2002*

(49) Jacobs and Gerson, *The Time Divide*, p. 85.

العشرين[50]، ما يدل على أن معدل التضارب بين العمل والأسرة قد ازداد بين العمال الأميركيين مع ازدياد نسبة الأسر التي تضم شخصين معيلَيْن والأسر التي تضم أمًا أو أبًا مفردين في خلال الفترة نفسها.

كما هو متوقع، يشكو الآباء والأمهات، بنسبة أكبر من نسبة الأزواج الذين لم يرزقوا بأطفال، وجود مشكلات في محاولة إيجاد توازن بين العمل والحياة الشخصية والحياة الأسرية؛ ووجود تداخل بين العمل والأسرة؛ وعدم إمكانية أداء كل ما يتوجب أداؤه في المنزل؛ وعدم توافر وقت كافٍ للشؤون الشخصية أو للأسرة أو لأشخاص آخرين مهمّين. والآباء أكثر شعورًا بالتداخل بين العمل والأسرة من الأمهات. ومع أن الآباء والأمهات يشعرون بالتضارب بين العمل والأسرة أكثر من غيرهم، فإن نسبة خمسين في المئة من الأشخاص الذين ليس لديهم أطفال لم يتجاوزوا الثامنة عشرة من العمر، يشعرون بصعوبة إيجاد توازن بين العمل والحياة الخاصة والحياة الأسرية. وتشعر النساء، اللواتي ليس لديهن أطفال دون الثامنة عشرة، أكثر من نظرائهم الذكور، بأنهن غير قادرات على أداء كل ما يتوجب أداؤه في المنزل بسبب العمل (نسبة الثلث مقارنة بنسبة الربع)، وبأن العمل يستنفد طاقتهن أو يشعرهن بالإجهاد (نسبة ثلاثين في المئة مقارنة بنسبة عشرين في المئة[51]).

يعبّر الشباب والشابات الراشدون، حاليًا، ممن يخططون لإنشاء أسرة عن أفكار تتعلق بالمساواة الجندرية تتسم بالمثالية لكنها صعبة التحقيق من الوجهة العملية بسبب عدم توافر مؤسسات كافية لرعاية الأطفال، وبسبب افتقار موقع العمل للمرونة، وعدم توافر دعم ممأسس كاف للآباء والأمهات العاملين، وبسبب شيوع أفكار تقليدية في شأن الأمومة تحمّل الأمهات مسؤولية رعاية الأطفال على نحو آلي[52].

---

(50) Joseph H. Pleck, Graham L. Staines and Linda Lang, «Conflicts between Work and Family Life,» *Monthly Labor Review*, no. 103 (March 1980).

(51) Jacobs and Gerson, *The Time Divide*, pp. 91-92

(52) Kathleen Gerson, *The Unfinished Revolution: How a New Generation is Reshaping Family, Work, and Gender in America* (New York: Oxford University Press, 2010); Cameron Macdonald, «What's =

أساليب التكيف الخصوصية

يتعين على الأسر الأميركية تجميع حلولها الخاصة للتوفيق بين رعاية الأسرة والعمل في نظام للرعاية مرتبط بالسوق. فبخلاف معظم الدول الأوروبية، حيث تتسم النقابات بالقوة وتتمتع بحق التقرير في ما يخص نظم دعم الأسرة، وحيث أقرّت الحكومات الوطنية سياسات ترمي إلى دعم الآباء والأمهات العاملين، مانعت الحكومة الأميركية الفدرالية ولا تزال تمانع وضع سياسات عامة تدعم الأسر العاملة، ولا سيما وضع نظام مدعوم لرعاية الطفل[53]. وفي ما يتعلق بوقت العمل، تتضمن الحلول الشائعة اختصار عمالة أحد الوالدين، وعادة ما تكون الأم؛ ووضع نظام لرعاية الأطفال على غرار نظام ورديات يُجزأ فيه يوم العمل إلى قسمين أو أكثر «split-shift» أو نظام فريق يتناوب أفراده على العمل «tag-team»؛ والعمل ساعات غير معيارية؛ واللجوء إلى رعاية الأطفال خارج المنزل. ولقد ازدادت نسبة مشاركة الأمهات في القوة العاملة في خلال العقود الأخيرة، حتى بين أمهات يرعين أطفالًا صغارًا، كما لاحظنا سابقًا، لكن أمهات الأطفال الصغار، إذا ما خرجن إلى العمل، يغلب أن يعملن ساعات مأجورة أقل من النساء اللواتي لم يرزقن بأطفال أو من الرجال. وتُعتبر التوجّهات الخاصة بالعمل الطوعي بدوام جزئي، التي ناقشناها في الفصل الثالث، دليلًا إضافيًا على هذا الحل الفردي. وضمن نظام رعاية الأطفال على غرار ورديات يوم العمل المجزأ أو الفريق الذي يتناوب أفراده على العمل، يجري توظيف أحد الأبوين في حين يقوم الآخر برعاية الأطفال؛ يذهب أحد الوالدين إلى العمل عند عودة الوالد الآخر إلى المنزل. وتلجأ نسبةٌ من الوالدين، تقدر بربع إلى ثلث الأزواج الذين يعمل أحدهما ساعات

Culture Got to Do with It? Mothering Ideologies as Barriers to Gender Equity,» in Janet C. Gornick =
and Marcia K. Meyers, eds., *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor* (London; New York: Verso, 2009).

(53) Gornick and Meyers, *Families That Work*; Aletha C. Huston, «Childcare for Low-Income Families: Problems and Promises,» in Ann C. Crouter and Alan Booth, eds., *Work-Family Challenges for Low-Income Parents and Their Children* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2004).

غير معيارية إلى النظام المذكور لتأمين رعاية الأطفال الصغار، ويؤدي وجود طفل دون سن المدرسة إلى زيادة احتمال عمل الأم ساعات غير نهارية بنسبة 46 في المئة. وتعتبر رعاية الأطفال السبب الرئيس للعمل ساعات غير معيارية لدى 35 في المئة من الأمهات، وبالنسبة إلى 9 في المئة كانت رعاية فرد آخر في الأسرة السبب الرئيس للعمل ساعات غير معيارية[54]. وفي ما يتعلق برعاية الأطفال خارج المنزل، تجري رعاية أكثر من ثلاثة أرباع الأطفال دون سن المدرسة، ممن تعمل أمهاتهم خارج المنزل، في أجواء رعاية لا يوجد فيها والداهم؛ نصف أولئك الأطفال يمضون في مراكز الرعاية خمسًا وثلاثين ساعة أو أكثر في الأسبوع[55] ويوفر الأقارب بعضًا من تلك الرعاية، لكن نصف الأطفال دون سن المدرسة، تقريبًا، يتلقون الرعاية في مراكز رعاية الأطفال أو في منازل عائلات توفر رعاية الأطفال. وازداد معدل اللجوء إلى مواقع رعاية الأطفال زيادة مطردة مع زيادة عمالة النساء. وعادة ما يوجد ثلثا أطفال الأمهات الموظفات في مواقع رعاية قبل بلوغهم العام الأول؛ كما يوجد هناك ثلاثة أرباع الأطفال ممن بلغوا الثانية والثالثة من العمر[56].

العوامل الاقتصادية الاجتماعية

تختلف نتائج أساليب التكيّف الخاصة ومعانيها باختلاف تركيبة الأسرة ووضعها الاقتصادي الاجتماعي. فبالإمكان تحمُّل عمل أحد الوالدين بدوام جزئي أو بشروط غير معيارية، ولا سيما في حال انخفاض الأجر أو العمل من

---

(54) Harriet B. Presser, «Job, Family, and Gender: Determinants of Nonstandard Work Schedules among Employed Americans in 1991,» *Demography*, vol. 32, no. 4 (November 1995); Harriet B. Presser, «Employment in a 24/7 Economy: Challenges for the Family,» in Ann C. Crouter and Alan Booth, eds., *Work-Family Challenges for Low-Income Parents and Their Children* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2004).

(55) Jeffrey Capizzano, Gina Adams and Freya Sonenstein, *Child Care Arrangements for Children under Five: Variation across States* (Washington, DC: Urban Institute, 2000); Gornick and Meyers, *Families That Work*, p. 44.

(56) Jennifer Ehrle, Gina Adams and Kathryn Tout, *Who's Caring for Our Youngest Children? Child Care Patterns of Infants and Toddlers* (Washington, DC: Urban Institute, 2001); Gornick and Meyers, *Families That Work*, p. 44.

دون ضمان صحي أو مزايا تقاعدية، إذا كان في الأسرة معيل آخر يتلقى أجرًا كافيًا ويتمتع بمزايا جيدة في عمله. وبالنسبة إلى الأسر الميسورة، قد لا تشكّل كلفة رعاية الأطفال المأجورة، على الرغم من ارتفاع هذه الكلفة، استنزافًا ماليًا. لكن هذه الأساليب الخاصة، بالنسبة إلى الأسر ذات الدخل المنخفض، إنما تزيد عدم الاستقرار في وضعها المالي غير المستقر. فالعمل بدوام جزئي أو بشروط غير معيارية قد ينطوي على نتائج سلبية بعيدة المدى ليس في ما يخص الدخل والتقاعد فحسب، بل في ما يخص الترقّي أيضًا[57]. وتمثّل تكاليف رعاية الأطفال عبئًا ماليًا كبيرًا بالنسبة إلى الأسر ذات الدخل المحدود. ومع أن بعض الأسر ذات الدخل المنخفض، شأن الأسر الأخرى، يمكن أن تتوافر لها رعاية أطفال مجانية بوساطة الأقارب أو على أساس ترتيبات نظام الورديات المجزأ والعمل بالتناوب، فإن كثيرًا من الأسر ذات الدخل المتواضع تدفع تكلفة رعاية الأطفال. ويراوح وسطي التكلفة بين 15 و25 في المئة من مجموع الدخل، وذلك استنادًا لتقديرات مختلفة[58]، وذلك مقارنةً مع 6 في المئة في الأسر ذات الدخل الأعلى[59].

يبدو احتمال عمل الأمهات في الأسر ذات الدخل المتواضع أدنى مما هو عليه في الأسر ذات الدخل العالي، لكنهن، في حال عملهن، يعملن ساعات أقل[60] وتكون غالبًا غير منتظمة وغير معيارية[61]. وهناك نسبة غير متكافئة من الأسر ذات الدخل المتواضع تقف على رأسها أمهات عازبات: نصف الأسر الفقيرة حاليًا، بعد أن كانت النسبة 25 في المئة عام 1959؛ وبين الأميركيين

(57) Marianne A. Ferber and Jane Waldfogel, «The Long-Term Consequences of Nontraditional Employment,» *Monthly Labor Review*, no. 121 (May 1998); Cynthia Negrey et al., «Mobility from Part-Time to Full-Time Employment among Kentucky Welfare Leavers,» *Journal of Poverty*, vol. 11, no. 2 (2007).

(58) L. Gianarelli and J. Barsimantov, *Child Care Expenses of America's Families* (Washington, DC: Urban Institute, 2000), Gornick and Meyers, *Families That Work*, Huston, «Childcare for Low-Income Families»; Deborah A. Phillips, and Anne Bridgman, *Childcare for Low-Income families: Summary of Two Workshops* (Washington, DC: National Academy Press, 1995).

(59) Gianarelli and Barsimantov, *Child Care Expenses of America's Families*.

(60) Huston, «Childcare for Low-Income Families.»

(61) Presser, «Employment in a 24/7 Economy.»

من أصل أفريقي، ثلاثة أرباع الأسر الفقيرة حاليًا (الحسابات المؤلفة على أساس معطيات الإحصاءات الأميركية)، و30 في المئة من الأسر التي تقف على رأسها أمهات عازبات، تحصل على دخل عند خط الفقر أو دون خط الفقر(62).

أدى إحلال برنامج «المعونة الموقتة للعائلات المعوزة» محل برنامج الرعاية الاجتماعية المسمَّى «مساعدة الأسر ذات الأطفال المحتاجين للإعالة» (Aid to Families with Dependent Children - AFDC)، عام 1996، إلى تقليص المساعدة النقدية إذ وضع حدودًا زمنية لاستلام المال (في الولايات التي تؤمن بأن «العمل يأتي أولًا»، يكون العمل جاهزًا في خلال سنتين؛ في كل الولايات، يصل المدى إلى خمس سنوات)، وإلى تقليص عدد المستفيدين من الرعاية الاجتماعية منذ إقراره، وزاد عمالة الأمهات الوحيدات من ذوات الدخل المتواضع(63). وكانت النتيجة أن أصبح عدد أكبر من الآباء والأمهات من ذوي الدخل المتواضع بحاجة إلى رعاية بديلة لأطفالهم. مع ذلك نجد أن المناطق التي يقطنها أشخاص من ذوي الدخل المحدود لا تتلقى كفايتها من المساعدات. ولا يقتصر الأمر على محدودية قدرة الأهل من ذوي الدخل المحدود على دفع تكاليف الرعاية وعلى صعوبة الذهاب بوسائل النقل إلى مراكز الرعاية، بل إن الأماكن المتوافرة قد تكون أقل مما يلزم بكثير. إلى ذلك، تعتبر رعاية الأطفال الصغار أقل توافرًا وأكثر تكلفة من رعاية الأطفال الأكبر سنًا، كما أن من الصعب تأمين الرعاية للأطفال ذوي الحاجات الخاصة والرعاية في ساعات غير معيارية وغير منتظمة(64).

تُعتبر الإعانات المالية الخاصة برعاية الطفل الشكل الرئيس للمعونة

---

(62) Daniel N. Hawkins and Shawn D. Whiteman, «Balancing Work and Family: Problems and Solutions for Low-Income Families,» in Ann C. Crouter and Alan Booth, eds , *Work-Family Challenges for Low-Income Parents and Their Children* (Mahwah, NJ Lawrence Erlbaum Associates, 2004), p. 255

(63) Ron Haskins and Wendell Primus, «Welfare Reform and Poverty,» in Andrea Kane et al., eds., *Welfare Reform and Beyond The Future of the Safety Net* (Washington, DC: Brookings Institution, 2002); US Department of Health and Human Services, *Trends in the Well Being of Children and Youth* (Washington, DC: Government Printing Office, 2001).

(64) Gornick and Meyers, *Families That Work*; Huston, «Childcare for Low-Income Families.»

التي تقدمها الحكومة الفدرالية وحكومات الولايات إلى الأسر ذات الدخل المتواضع، وقد ازدادت المبالغ التي تقدمها برامج الإعانات المالية ازديادًا كبيرًا في خلال السنوات العشر الماضية[65]. لكن الحاجة إلى الرعاية تتجاوز تلك المعونات، ولا تصل نسبة الأطفال الذين يتلقون المعونات إلى 25 في المئة من مجموع الأطفال المؤهلين لذلك بحسب المعايير الفدرالية[66]. كما أن فترة تقديم المعونات قصيرة، من ثلاثة إلى سبعة أشهر، بحسب ما ورد في دراسة لخمس ولايات[67]. وعلى الرغم من أن الخدمات الممولة من الدولة والمقدمة للأطفال قبل سن الروضة؛ أي للأطفال في الثالثة والرابعة من العمر، مطبَّقة في أربعين ولاية تقريبًا، فإنها لا تخدم سوى 10 في المئة من الأطفال في هذه الفئة العمرية، وهي تُطبَّق خصوصًا على أساس جزئي - يومي وجزئي - سنوي، وهناك قوائم انتظار طويلة[68]. وبذلك غالبًا ما تكون المشكلات المتعلقة برعاية الأطفال عائقًا أمام حصول النساء ذوات الدخل المنخفض على عمل والاحتفاظ به[69].

العلاقات الشخصية

يمكن أن يكون لأساليب التكيف الخاصة، بصورةِ العمل ساعاتٍ غير معيارية، تبعات سلبية على الحياة الزوجية. وجد بريسر[70]، لدى تحليل بيانات مأخوذة من «المسح الوطني للأسر والعائلات» (National Survey of Families and Households) الذي جرى على مرحلتين، من عام 1987 إلى عام 1988،

---

(65) Huston, Ibid.

(66) US Department of Health and Human Services, *Access to Childcare for Low-Income Families*, (Washington, DC: Government Printing Office, 1999).

(67) M. K. Meyers et al., *The Dynamics of Childcare Subsidy Use. A Collaborative Study of Five States* (New York: National Center for Children in Poverty, 2002).

(68) W.S. Barnett ey al., «The State of Preschool: 2004 State Preschool Yearbook» (New Brunswick, NJ: National Institute for Early Education Research, 2004); Barbara Gault and Vicky Lovell, «The Costs and Benefits of Policies to Advance Work/Life Integration,» *American Behavioral Scientist*, vol. 49, no. 9 (May 2006); Huston, «Childcare for Low-Income Families.»

(69) Huston, Ibid.

(70) Presser, *Working in a 24/7 Economy*, pp. 105-108.

ومن عام 1992 إلى عام 1994 (نسبة 77 في المئة من المشاركين في المرحلة الأولى جرت مقابلتهم ثانية في المرحلة الثانية)، أن العمل في ورديات غير نهارية بدل العمل في ورديات نهارية كان مرتبطًا بزواج متميز بين زوجين أحدهما فقط هو المعيل، شرط أن يكون الزوج هو المعيل. وفي حال كون الزوجة هي المعيل، كان العمل غير النهاري مرتبطًا بزواج أقل تميزًا، ولا سيما بين زوجين يعمل أحدهما فقط ولديهما أطفال. وفي الأسر التي تضم معيلَيْن، ثمّة أدلّة على أن نوعية الحياة الزوجية كانت متدنية عندما يعمل أحد الزوجين بموجب برنامج عمل غير نهاري، وذلك بحسب المعيار المحدَّد الذي تُقاس به نوعية الحياة الزوجية وبحسب الذي يعمل بموجب برنامج غير معياري من بين الزوجين. لكن العمل في أيام العطلة الأسبوعية يبدو وكأن لا تأثير له في نوعية الحياة الزوجية في الأسر التي تضم معيلَيْن، سواء أكان لديها أطفال أو لم يكن. وقد أدت برامج العمل غير المعيارية إلى زيادة احتمال عدم استقرار الزواج في خلال مدة خمس سنوات، وذلك في حال كل الأزواج الذين يعيشون أوضاعًا معينة، ولا سيما الورديات الليلية والمتعاقبة، لكن الجندر واستمرارية الزواج كان لها تأثيرات متداخلة. لم يكن لبرامج العمل غير المعيارية تأثير في استقرار الحياة الزوجية في حال عدم وجود أطفال، أمّا في حال وجودهم، فقد بدا الأمر وكأن برامج العمل غير المعيارية تعقد الحياة الأسرية وتزيد من احتمال الانفصال والطلاق. وتمثّل ساعات العمل المتأخرة، ولا سيما بعد منتصف الليل، خطرًا أكبر مقارنةً بالعمل المسائي. ولم يُظهِر العمل في أيام العطلة الأسبوعية وجود أي مخاطر من هذا النوع.

الجندر

تنشأ أساليب التكيف الخاصة، ولا سيما بصورةٍ ساعات عمل الأم المخفَّضة و/أو غير المعيارية، من التقسيم الجندري التقليدي للعمل حيث تكون المرأة هي الراعي الرئيس للأسرة والرجال هم المعيلون، وبدورها، ترسّخ تلك الأساليب هذا التقسيم الجندري التقليدي للعمل. ويمكن القول إن النساء ينطلقن أساسًا من موقع اقتصادي غير مؤات ويبقى معظمهن في هذا الموقع محاوِلات التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة. والعوامل التي تشكل

أساس موقع المرأة غير المؤاتي هي عوامل معقدة وتشمل التأثيرات التاريخية وسياسة الفصل المهني وعلاقات المرأة الاجتماعية ومستوى تحصيلها الدراسي(71). ركزت البحوث التي جرت مؤخرًا على تهميش الأمهات، لا بسبب كونهن نساء بل بسبب مسؤولياتهن في رعاية الأسرة. ويعود سبب ذلك إلى كون سوق العمل يقوم على أساس «معيار العامل المثالي»(72) الذي يفترض أن المستخدَمين يعملون دوامًا كاملًا (ومدته المعيارية حاليًا هي أربعون ساعة أسبوعيًا)؛ ومن دون انقطاع، أي أنهم ليسوا مضطرين لإنجاب الأطفال وغير مرتبطين بمسؤولية رعاية الأسرة التي قد تعرقل العمل بدوام كامل. وبما أن حياة الأمهات لا تُطابق معيار العامل المثالي، فإن نسبة كبيرة منهن يُحوِّلن إلى أعمال هامشية - غالبًا ما تكون بأجور متواضعة - لكن دوامها يتوافق نسبيًا مع رعاية الأسرة. وتظهر نتائج هذا التهميش للأمهات العاملات في الأجور وفي حسميات أخرى(73)، على الرغم من أن تقديرات فروق الأجر هذه تتباين إلى حد ما: 6 في المئة للأم التي لديها طفل واحد و13 في المئة للأم التي لديها طفلان أو أكثر(74)، أو 7 في المئة لكل طفل(75).

تكشف التباينات الجندرية في العمل المأجور وغير المأجور، وعلى نحو واضح، أن «وقت العمل هو وقت مُجَنْدَر»(76). وبما أن العمل مجندر(77)،

---

(71) Reskin and Padavic, *Women and Men at Work.*

(72) Williams, *Unbending Gender.*

(73) Shelley J. Correll, Stephen Benard and In Paik, «Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?,» *American Journal of Sociology*, vol. 112, no. 5 (March 2007).

(74) Jane Waldfogel, «The Effects of Children on Women's Wages,» *American Sociological Review*, vol. 62, no. 2 (April 1997).

(75) Michelle J. Budig and Paula England, «The Wage Penalty for Motherhood,» *American Sociological Review*, vol. 66, no. 2 (April 2001).

(76) Carmen Sirianni and Cynthia Negrey, «Working Time as Gendered Time,» *Feminist Economics*, vol. 6, no. 1 (2000).

(77) David A. Collinson, *Managing the Shopfloor* (New York: Walter de Gruyter, 1992); Marianne Cooper, «Being the 'Go-To Guy'. Fatherhood, Masculinity, and the Organization of Work in Silicon Valley,» *Qualitative Sociology*, vol. 23, no. 4 (2000); Scott Davies, «Inserting Gender into Burawoy's Theory of the Labor Process,» *Work, Employment and Society*, no. 4 (1990); Heidi Hartmann, «Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex,» *Signs*, vol. 1, no. 3 (Spring 1976); Ching Kwan Lee, *Gender and the South China Miracle* (Berkeley, CA: University of California Press, 1998).

فإن المنظمات مجندرة[78] من حيث كونها تكتسب الشخصية المجندرة للعاملين فيها. ومن الوجهة النظرية، تبدو الأعمال ومؤسسات العمل محايدة في ما يخص الجندر، لكن الجندر يُعتبر «عنصرًا أساسيًا»[79] في الافتراضات والممارسات التي ترتكز إليها مؤسسات العمل، وبالتالي فهو يكمن في صلب البنية الاجتماعية لتلك المؤسسات. والأعمال، في المؤسسات المجندرة، مشخّصة، إذ تُسنَد إلى الرجال والنساء مهمّات مختلفة كما يجري تقويم المهمّات التي يؤديها الرجال والتي تؤديها النساء، والمكافأة عليها، على نحو مختلف. فالأعمال، شأنها شأن المؤسسات، هي مفهوم مجندر ضمنيًا.

تحدّت القوانينُ التي تمنع التمييز الجندري في العمالة والترقية والأجر الممارساتِ الجندرية التقليدية للمؤسسات، وهيأت للنساء فرصًا للعمل في مهن كانت محظورة عليهن سابقًا. وبالنظر إلى أن الحياة العائلية مجندرة، فإن النساء يحملن معهن إلى عالم العمل المأجور واجباتهن ومشكلاتهنّ بوصفهن أمهات وراعيات للأسرة. ومع نشوء مفهوم جديد للأبوة[80]، حيث صار الرجال بموجبه أكثر انخراطًا في رعاية الأسرة عما كانوا سابقًا، أصبح الرجال، وعلى نحو متنامٍ، يحملون معهم إلى عالم العمل المأجور مسؤولياتهم العائلية. وبما أن حاجاتِ عالم الأسرة وعالم العمل المأجور غالبًا ما تتضارب، اضطرت المؤسسات إلى تقديم ترتيبات عمل أكثر مرونة.

مبادرات تتعلّق بمكان العمل والسياسة العامة

أصبح أصحاب العمل أكثر استجابة لحاجات العاملين، لكن التكامل بين العمل والأسرة ما زال يمثل تحديًا بالنسبة إلى العمال. ظهرت ترتيبات

---

(78) Joan Acker, «Hierarchies, Jobs, and Bodies: A Theory of Gendered Organizations,» *Gender & Society*, vol. 4, no. 2 (1990); Joan Acker, «Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions,» *Contemporary Sociology*, no. 21 (1992); Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation* (New York: Basic Books, 1977).

(79) Acker, «Hierarchies, Jobs, and Bodies.»

(80) Coltrane, «Fatherhood, Gender, and Work-Family Policies»; Cooper, «Being the 'Go-To Guy': Fatherhood, Masculinity, and the Organization of Work in Silicon Valley.»

العمل المرنة في مواقع العمل، في خلال العقود القليلة الماضية، للتخفيف من آثار التضارب بين العمل والأسرة، وفي عام 1993، قامت الحكومة الأميركية الفدرالية بخطوة جبارة إذ أقرّت «قانون الإجازة الأسرية والمرضية» (Family and Medical Leave Act). وتؤمِّن ترتيباتُ العمل المرنة للعمال المزيدَ من المرونة، على وجه العموم، لكنها تظل مجرد حلول موقتة لمشكلة بنيوية أكبر. فلا يلجأ إلى تلك الترتيبات سوى قلة من العمال، نسبيًا، وتلجأ إليها النساء أكثر من الرجال، ما يؤكد الغبن الجندري[81]. المرونة هي مسألة تتعلق بالدرجة[82]. فالترتيبات المرنة قد تبتعد قليلًا عن معيار الأربعين ساعة المعياري، لكنها لا تتحدى المعيار بحد ذاته؛ كما أن العجز عن العمل بموجب البرنامج المعياري يُفهم على أنه مشكلة فردية، وليس مشكلة اجتماعية. ولا شك أن «قانون الإجازة الأسرية والمرضية» أكثر شمولًا، ولكن، وبما أنه لا يسمح إلا بإجازة غير مدفوعة ولا يخص سوى الأوضاع العرضية، فإنه يبدو أيضًا غير كاف. وقد وجدت دراستان[83] أجريتا على نساء مهنيات تَرَكْن أعمالًا بدوام كامل، أن سبب ترك العمل كان أزمات عائلية[84] أو أن المعيقات كانت طول ساعات العمل، والسفر الطويل، ومتطلبات موقع العمل طوال أربع وعشرين ساعة وسبعة أيام أسبوعيًا على مبدأ «كل شيء أو لا شيء»[85]. كانت السياسات التي تراعي الأسر لا توفر سوى القليل من المساعدة نظرًا للتضارب بين السياسات الرسمية والممارسات غير

---

(81) Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work;* Rhona Rapoport et al., *Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002).

(82) Morris Altman and Lonnie Golden, «The Economics of Flexible Work Scheduling: Theoretical Advances and Contemporary Paradoxes,» in Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work,* vol. 17 (Oxford: Elsevier JAI, 2007).

(83) Mary Blair-Loy, *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2003), Pamela Stone, *Opting Out: Why Women Really Quit Careers and Head Home* (Berkeley, CA: University of California Press, 2007).

(84) Blair-Loy, Ibid.

(85) Stone, *Opting Out.*

الرسمية، كما أن تلك السياسات لم تعالج مشكلة طول ساعات العمل[86]. وقد توجّهت أنشطة السياسات العامة، مؤخرًا، إلى تمديد الإجازة المرضية المدفوعة كوسيلة لتوفير الفرصة لرعاية الأسرة.

ترتيبات العمل المرنة

ظهرت أشكال عديدة من ترتيبات العمل المرنة في مواقع العمل في كل أنحاء الولايات المتحدة. وتُعتبَر العمالة التقليدية بدوام جزئي «الخيار» الأوسع انتشارًا لأن أصحاب العمل في بعض القطاعات التي تشهد تناميًا، مثل الخدمات وتجارة التجزئة، يجعلون منها الشكل الأكثر توافرًا إذ تلبي حاجاتهم في تأمين الكادر ذي الطبيعة المرنة. لكن هذا الشكل من المرونة، الذي يعتمد على السوق[87]، لا يعني بالضرورة أن بإمكان العمال التحكم ببرامج عملهم، لأن برامج العمل بدوام جزئي يمكن أن تكون متغيرة وغير متوقعة 1993[88]. ثمة بدائل أخرى تتزايد شعبيتها، مثل «التوزيع المرن للعمل» (flextime)، و«أسابيع العمل المضغوطة» (Compressed Workweeks)، و«التشارك في العمل»، و«أداء العمل داخل المنزل». ويتضمن «التوزيع المرن للعمل» تغيير وقت بداية العمل اليومي وانتهائه على أساس التفضيل الفردي، وعادة ما تكون هناك فترة أساسية من ساعات العمل المطلوبة تبدأ في العاشرة صباحًا وتنتهي في الثالثة بعد الظهر. أما «أسابيع العمل المضغوطة» فهي تغير أسبوع العمل المؤلف من خمسة أيام بثماني ساعات عمل إلى أسبوع من أربعة أيام بعشر ساعات عمل. وفي ترتيبات «التشارك في العمل»، يشترك عاملان في عمل واحد بدوام كامل، ويعمل كل منهما ساعات دوام جزئي. عندما يتوافر التشارك في العمل فإنه يمثل استراتيجية لتقسيم أعمال بدوام كامل ذات نوعية عالية بهدف خلق فرص

---

(86) Ibid.

(87) Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work*

(88) Golden, «Flexible Work Schedules»; Suzan J. Lambert, «Passing the Buck: Labor Flexibility Practices that Transfer Risk onto Hourly Workers,» *Human Relations*, vol. 61, no. 9 (2008), Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work.*

عمل بدوام جزئي[89]. أظهرت دراسة قديمة[90] أن «التوزيع المرن للعمل» كان أكثر شيوعًا من ترتيبات «أسابيع العمل المضغوطة» و«التشارك في العمل»، و«العمل داخل المنزل». كما أن المعونة التي تقدمها بعض المؤسسات إلى موظفيها من أجل رعاية الطفل تُعتبر مزية في مجال التوفيق بين العمل والأسرة، وهي بمعظمها حسابات للإنفاق على الأطفال المحتاجين إلى الإعالة وخدمات معلومات وإحالات إلى الأطباء، وهي مزايا أقل تكلفة من رعاية الأطفال في الموقع أو قرب الموقع ومن الإعانات المالية المباشرة المقدَّمة إلى الموظف لدفع تكاليف الرعاية[91].

مزايا التوفيق بين العمل والأسرة ليست ممأسسة على نحو جيد، وقد تكون مجرد تدابير مرتجلة موقتة. وهناك أقل من عشرة في المئة من المستخدَمين يستفيدون من ترتيبات برنامج مرن يوفرها لهم برنامج مزايا رسمي خاص بهم كمستخدَمين[92]، وهكذا تبدو تطبيقات «التوزيع المرن للعمل»، على الرغم من شيوعها، ممارسة غير رسمية. ويمكن للمؤسسات، بدل وضع برامج رسمية، وضع ترتيبات «التوزيع المرن» أو غيرها من الترتيبات موضع التنفيذ استجابة لطلبات محددة مقدّمة من بعض المستخدَمين بصفة فردية[93]، وبإمكان المستخدَمين عدم الاستفادة من الخيارات التي تراعي المتطلبات الأسرية، وذلك في حال خشيتهم من أنّ القيام بذلك من شأنه تعريض استقرارهم في عملهم وفرصهم بالترقية للخطر[94]. والواقع أن 40 في المئة من المستخدَمين

---

(89) Negrey, Ibid.

(90) Howard V. Hayghe, «Employers and Child Care: What Roles Do They Play?,» *Monthly Labor Review*, no. 111 (September 1988); Hewitt Associates, *Work and Family Benefits Provided by Major U.S. Employers in 1991* (Lincolnshire, IL: Hewitt Associates, 1991).

(91) Jennifer Glass and Sarah Beth Estes, «The Family Responsive Workplace,» *Annual Review of Sociology*, vol. 23, no. 1 (August 1997).

(92) Thomas M. Beers, «Flexible Schedules and Shift Work: Replacing the '9-to-5' Workday?,» *Monthly Labor Review*, no. 123 (June 2000); Leigh Strope, «Flex Time Often Informal,» *The Courier-Journal*, no. 13 (January 2003).

(93) Glass and Estes, «The Family Responsive Workplace»; Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work*.

(94) Glass and Estes, «The Family Responsive Workplace»; Arlie Russell Hochschild, *The Time* =

و60 في المئة من النساء يخشون أن يؤدي اللجوء إلى «التوزيع المرن للعمل» أو الانقطاع عن العمل لأسباب أسرية إلى التأثير سلبًا في فرصهم الوظيفية[95]. لكن عددًا متزايدًا من المؤسسات تجد أن من الأفضل لها توفير مزايا للتوفيق بين العمل والأسرة لأن من شأن ذلك زيادة فرص تأمين العمال والاحتفاظ بهم[96]. لأن توفير مزايا كهذه يسهّل على العمال تعديل نمط حياتهم الأسرية بحيث تتلاءم مع متطلبات موقع العمل بدل جعْل متطلبات العمل تتكيّف مع الحياة الأسرية[97].

ويبدو حجم الشركة ونسبة المستخدمات فيها، ولا سيما في مناصب قيادية، محدِّدين مهمّين لعددِ السياسات المراعية للأوضاع الأسرية التي يتم تطبيقها[98]، على الرغم من أن تأثيرات التركّز الأنثوي تختفي في حال وجود تحكم في المنصب الوظيفي[99] وفي حال كون حجم الشركة يتلاءم طردًا مع المزايا الرسمية وحدها، في حين أن الإجازات غير الرسمية وسياسات برامج العمل غالبًا ما تحصل في الشركات الصغيرة[100]. والشركات التي

Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work (New York: Metropolitan Books, 1997); = Jacobs and Gerson, *The Time Divide*.

(95) Bond, Galinsky and Swanberg, *The 1997 National Study of the Changing Workforce;* Heldrich Center for Workforce Development, *Work Trends: America's Attitudes about Work, Employers and Government* (New Jersey: Heldrich Center, Rutgers University, 1999).

(96) Rosalind Chait Barnett and Douglas T. Hall, «How to Use Reduced Hours to Win the War for Talent,» *Organizational Dynamics*, vol. 29, no. 3 (2001); Susan J. Lambert, «Workplace Policies as Social Policy,» *Social Service Review*, vol. 67, no. 2 (June 1993).

(97) Lambert, Ibid.

(98) Naomi Gerstel and Dan Clawson, «Unions' Responses to Family Concerns,» in Naomi Gerstel, Dan Clawson and Robert Zussman, eds., *Families at Work: Expanding the Boundaries* (Nashville, TN: Vanderbilt University Press, 2002); Jerry D. Goodstein, «Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues,» *Academy of Management Journal*, vol. 37, no. 2 (April 1994); Paul Osterman, «Work/Family Programs and the Employment Relationship,» *Administrative Science Quarterly*, no. 40 (1995); D. L. Seyler, P. A. Monroe and J. C. Garan, «Balancing Work and Family: The Role of Employer-Supported Child Care Benefits,» *Journal of Family Issues*, no. 16 (1995).

(99) Osterman, Ibid.

(100) Jennifer Glass and Tetsushi Fujimoto, «Employer Characteristics and the Provision of Family Responsive Policies,» *Work and Occupations*, no. 22 (1995).

تتوجّه أسواقُ منتوجاتها إلى الأسرة أو التي تضم مكوّنات تتحسّس شؤون الأسرة، غالبًا ما تلتزم بسياسات تستجيب لحاجات الأسرة في مكان العمل، لأن تلك الشركات تعتبر أن ذلك يحسِّن صورتها العامة[101]. وفي حين ازداد معدل برامج العمل المرنة بمرور الوقت، فإن هذا الازدياد وصل مؤخرًا إلى حالة نسبية من الاستقرار؛ وقد تجاوز طلبُ المرونة الإمكانات المتوافرة في سوق العمل. وتورِد أعمالُ المسح أن نسبة 30 إلى 40 في المئة من العمال يمارسون عملهم، فعلًا، بموجب برامج مرنة على أساس يومي، في حين أن نسبة 79 في المئة يرغبون في أن تكون لديهم خيارات أكثر مرونة وهم مستعدون للأخذ بها إذا كانت مجدية وإذا لم تكن لذلك تداعيات سلبية عليهم[102].

تعطي دراساتُ النقابات نتائجَ متضاربة في ما يتعلّق بتوافر المزايا التي تسهّل التوفيق بين العمل والأسرة، لكن الخاصية المهمة هنا قد تكون قوة النقابات. فإعطاء النقابات الأولوية لقضايا الأسرة ليس وحده المهم، ذلك أنَّ على النقابات أن تتمتع بالقوة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف. وهناك بعض النقابات التي تعارض برامج العمل المرنة؛ وهناك نقابات أخرى تنادي بتطبيق تلك البرامج. ولا تولي معظم النقابات مسألة رعاية الأطفال اهتمامًا كبيرًا من حيث الأولوية، في حين تكافح نقابات أخرى لإيجاد شكل ما من أشكال رعاية الطفل. والأهم من ذلك كله، أن النقابات تهتم بأن تكون تكلفة تلك المزايا معقولة. وعلى الرغم من أن عقود «التفاوض الجماعي» (Collective bargaining) تُعتبر وسيلة مهمة للحصول على ميزاتٍ أسرية، فإن وضع العمال يتحسن على نحو أفضل عندما تكون هناك سياسة عامة يمكن التأسيس عليها. تقوم النقابات بالتأسيس على «قانون الإجازة الأسرية والمرضية»، مثلًا، بطريقتين على الأقل. فهي تفاوض لتوسيع مجال المزايا، الإجازات المدفوعة

---

(101) Glass and Estes, «The Family Responsive Workplace»

(102) Altman and Golden, «The Economics of Flexible Work Scheduling», Ellen Galinsky, James T. Bond and E. Jeffrey Hill, *When Work Works: A Project on Workplace Effectiveness and Workplace Flexibility* (New York: Families and Work Institute, 2005).

أو الإجازات الطويلة على سبيل المثال، كما تساعد العمال على معرفة حقوقهم وكيفية فرضها بالقوة[103].

توصلت دراساتٌ عدة[104] إلى أدلة تثبت أن السياسات التي تستجيب لمتطلبات الأسرة، ولا سيما مرونة برنامج العمل، تخفض معدل التأخير عن العمل والغياب المتكرر والاضطرار لاستئجار عمال موقتين؛ وهي تزيد مشاعر الرضى عن العمل لدى المستخدمين، وتعزّز صحة هؤلاء ورفاههم، وتؤدي إلى تقليص حالات الكآبة والقلق والشكاوى الجسدية. إلى ذلك، يشجع وجودُ مراكز رعاية الأطفال في موقع العمل فرصَ تأمين العمال والاحتفاظ بهم. مع ذلك، يظهر الكتاب الرائج قيد الوقت[105]، كيف أن بعض العوامل الموجودة ضمن ثقافة الشركة تؤثر سلبًا في استفادة العمال من السياسات التي تراعي الحاجات الأسرية على الرغم من توافر هذه السياسات وأهلية العمال للاستفادة منها. بالتالي، يتعين على مواقع العمل ألا تكتفي بوضع برامج تسمح بالتوفيق بين العمل والأسرة، بل عليها أن تنمّي ثقافة في موقع العمل تأخذ تلك البرامج على محمل الجد وتشجع تطبيقها حتى لو وصل الأمر حد إجراء تحوّل في النموذج النظري (paradigmatic) تجعل من تلك البرامج «صديقة للحياة»[106]. ويمكن الاستفادة من السياسات العامة لتشجيع هذا التحول[107].

الإطار (4-1)

العمل والحياة في شركة «آي بي أم» (IBM)

في خلال الربع الأخير من القرن الماضي، وسّعت شركة (International Business Machines Corporation - IBM) قائمةً برامج التوفيق بين العمل

(103) Gerstel and Clawson, «Unions Responses to Family Concerns.»

(104) Bond et al., *Highlights of the National Study of the Changing Workforce 2002*, Glass and Estes, «The Family Responsive Workplace.»

(105) Hochschild, *The Time Bind.*

(106) Mindy L. Gewirtz, and Mindy Fried, «Organizational Strategies for Network Weaving Work-Life Integration into 24/7 Cultures,» in Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work*, vol. 17 (Oxford: Elsevier JAI, 2007).

(107) Altman and Golden, «The Economics of Flexible Work Scheduling.»

والأسرة بهدف إيجاد بيئة عمل تعتبر الفرد إنسانًا كاملًا وتعزز النجاح في العمل وفي الحياة العائلية. وقد سهَّل حصولَ هذا التوسّع سلسلةٌ من أعمال المسح، بدأت عام 1986، تناولت مسائل تتصل بالعمل والحياة ومن ثم وُضعَت سياسات وبرامج بعد الاسترشاد بآراء العاملين.

وظَّفت شركة IBM، في خلال سبعينيات القرن العشرين، آلافًا من النساء لشغل مناصب في كل أقسام الشركة. وقد واجهت كثير من هؤلاء النساء البارعات مهنيًا صعوبة في التحول إلى إنجاب الأطفال والأمومة في الوقت الذي كن يعملن فيه بدوام كامل. واستجابة لهذه الحاجات جرى وضع البرامج الأولى الخاصة بالتوفيق بين العمل والأسرة في شركة IBM، وضمت تلك البرامج خدمات إحالة الأطفال في مراكز رعاية الطفل على أطباء متخصصين؛ وإجازة عجز عن العمل مدفوعة لمدة ستة أسابيع، إضافة إلى إجازة أمومة غير مدفوعة لمدة عشرة أشهر ونصف، وساعات عمل مرنة تسمح للعاملين أن يبدأوا العمل قبل أو بعد ساعات العمل النظامية بنصف ساعة.

بعد إجراء مسح عام 1986، اتسع مجال التوزيع المرن للعمل من ثلاثين إلى ستين دقيقة. وأبرمت شركة IBM آنذاك عقودًا لتنفيذ أول خدمة وطنية شاملة لإحالة كبار السن على أطباء متخصصين، كما جرى توسيع برنامج إذن الغياب (leave of absence) من سنة إلى ثلاث سنوات. كما دعمت شركة IBM ماليًا بناء منشآت راقية لرعاية الأطفال لقاء ضمان وجود أماكن مخصصة لمستخدميها، واتسعت مزايا الأمومة لتشمل الأهل الذين يتبنَّون أطفالًا. إلى ذلك، جرى إطلاق برنامج تجريبي للعمل من داخل المنزل؛ كما جرى تطوير تدريبٍ للإدارة على التوفيق بين العمل والحياة بهدف دمج ثقافة العمل - الحياة، وتنظيم الندوات وإتاحة الفرصة للموظفين للمشاركة فيها.

في تسعينيات القرن العشرين، صار المستخدَمون يرغبون في مزيد من المرونة. جرى تطبيق برنامج مرن لإذن الغياب بحيث أصبح بإمكان المستخدَمين الجمع بين إذن غياب قد يصل إلى ثلاث سنوات والعمل بدوام جزئي. ويتلقى المشاركون في هذا البرنامج مزايا كاملة مع تخفيض

متناسب في الأجر. تم توسيع البرنامج بعد عامين لتصبح الفترة خمس سنوات، وصار بإمكان المديرين الاستفادة من البرنامج. إلى ذلك، جرى توسيع مجال التوزيع المرن للعمل؛ صار بإمكان المستخدَمين أن يبدأوا يوم عملهم أو ينهوه في خلال فترة تصل إلى ساعتين قبل ساعات العمل المعيارية أو بعدها، كما صار بإمكانهم تطبيق هذه المرونة على ساعة الغداء أيضًا. وجرى اختبار العمل من المنزل في خلال ساعات العمل المعيارية، ووُضِعت سياسات تدعم تشغيل الاختصاصيين بدوام جزئي على نحو دائم. وفيما يتعلق بالترتيب الأخير، كان تخفيض الأجر المتلائم المصاحب لذلك عبارة عن ميزات كاملة لثلاث سنوات يقوم بعدها المستخدَم بالدفع للحفاظ على المزايا الكاملة.

في عام 1998، أُنشئ مكتب لمشروع العمل المرن على مستوى الشركة وكُلِّفَ المكتب بتنفيذ مبادرات العمل المرن التي يمكن استنساخها في كل أنحاء العالم. وُضِعت قاعدة «80/ 20»: ينبغي أن تكون نسبة 80 في المئة من الاستراتيجيات، عمومًا، قابلة للتطبيق في كل المواقع الجغرافية ووحدات العمل وينبغي تعديل 20 في المئة بحيث تلائم حاجات العمل والبلد المعني. فيما بعد، وبعد إجراء مسح حول قضايا العمل والحياة في أوروبا وأميركا اللاتينية عام 1998، ومسحَيْن حول قضايا العمل والحياة في العالم، عام 2001 وعام 2004، أصبح على كل منطقة في العالم تطوير استراتيجيتها الخاصة المتعلقة بالعمل والحياة. أجري مسح عام 1998 في اثنتين وعشرين دولة في أميركا اللاتينية وأوروبا، وأجري مسح عام 2001 تحت إدارة دولية في تسع وأربعين دولة وبعشرين لغة، وأجري مسح عام 2004 في تسع وسبعين دولة[108].

يبدو توزيع برامج العمل المرنة بين العمال غير متساوٍ أبدًا[109]، والظاهر

(108) E. Jeffrey Hill, Andre'a D. Jackson and Giuseppe Martinengo, «Twenty Years of Work and Family at International Business Machines Corporation,» *American Behavioral Scientist*, vol. 49, no. 9 (May 2006).

(109) Lonnie Golden, «Flexible Work Schedules: What Are We Trading Off to Get Them?,» *Monthly Labor Review*, vol. 124, no. 3 (March 2001), Terence M. McMenamin, «A Time to Work: Recent Trends in Shift Work and Flexible Schedules,» *Monthly Labor Review*, no. 130 (December 2007).

أنه مرتبط بتفرّع أسبوع العمل[110]، وهو أحد أبعاد صيرورة نزع الطابع المعياري عن أوقات العمل الجارية حاليًا التي يتولى الجزء الأكبر منها أصحابُ العمل وليس الذين يعملون[111]. بالتالي، يختبرُ العمالُ الذين لا يتمتعون بالقدرة على فرض شروطهم في سوق العمل شكلًا من مرونة العمل يفيد أصحابَ العمل أكثر مما يفيدهم[112].

أظهر ملحق خاص بمسح CPS، أجري في شهر أيار/مايو من عام 2004 وتناول «برامج العمل» و«العمل من داخل المنزل»، أن ما يقرب من ثلث مجموع العمال الذين يحصلون على أجر وراتب (سواء أكانوا يعملون دوامًا كاملًا أو دوامًا جزئيًا) كانوا يعملون وفق برامج مرنة في أعمالهم الأساسية، ما يعني أنه كان بإمكانهم تغيير أوقات بدئهم للعمل وأوقات مغادرتهم له. ارتفعت النسبة في خلال الفترة بين العامين 1985 و1997، لكنها ظلت ثابتة منذ ذلك الحين. كانت نسبة الرجال والنساء العاملين الذين يتمكنون من تغيير ساعات عملهم متساوية تقريبًا، مثلما كانت نسبة الأمهات والآباء العاملين. يُعتبر نوع مجال العمل أحد المحدِّدات الأساسية لِغَلَبة برامج العمل المرنة. ويمكن القول إن عددًا أقل، نسبيًا، من العمال في مجال التصنيع (25 في المئة) يعملون بموجب برامج كهذه، في حين أن 40 في المئة من العمال في المجال المالي أو في مجال الخدمات المهنية والأعمال يعملون بموجب برامج مرنة. وعلى الرغم من أن نسبة العمال من ذوي البرامج المرنة ظلت ثابتة إلى حد ما في خلال السنوات الأخيرة، فإن هذه النسبة شهدت هبوطًا في مجالات معينة مثل تجارة التجزئة؛ والمال والتأمين؛ والخدمات التربوية؛ والفنون والترفيه؛ وتأمين المبيت والطعام[113].

---

(110) Golden, «Flexible Work Schedules.»

(111) Golden, Ibid; Chris Tilly, «Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment,» *Monthly Labor Review*, no. 114 (March 1991).

(112) Negrey, *Gender Time, and Reduced Work*.

(113) McMenamin, «A Time to Work,», pp. 3-4.

كما تختلف البرامج المرنة باختلاف المهنة، إذ نجد أدنى المعدلات بين عمال الإنتاج (13.8) والمدرّسين (16.6) بينما نجد أعلى نسبة بين المديرين (46.7) وعدد من الاختصاصيين الآخرين. والأرجح أن يتمكن الرجال، أكثر من النساء، من الحصول على برامج عمل مرنة، ما عدا العمال غير الحائزين درجة تحصيل دراسة جامعية حيث يكون عدد النساء اللواتي يحصلن على برامج مرنة أكثر من عدد الرجال. كانت النسبة أعلى في المهن التي تتطلب مهارات عالية وتضم معدلات بطالة أقل، ما يعني أن العمال الذين يتمتعون بالقدرة على فرض شروطهم في سوق العمل يتمتعون أيضًا بالقدرة على إدخال المرونة إلى برامج عملهم. ويتمتع العمال البيض والآسيويون، الذين يمثلون نسبة كاسحة في الوظائف التخصصية والإدارية، بفرص أكبر للعمل بموجب برامج مرنة قياسًا بباقي المجموعات العِرقية - الإثنية. كما أن فرص المتخرجين في الجامعات في العمل بموجب برامج مرنة هي أكبر عمومًا من فرص العمال ذوي التحصيل الدراسي الأقل، وهنا أيضًا يظهر تأثير المهنة[114]. وفرص العمل اليومي المرن هي أقل احتمالًا بالنسبة إلى العمال غير البيض والنساء والأشخاص العازبين والأشخاص ذوي التحصيل الدراسي المنخفض نسبيًا ومستخدَمي القطاع العام[115].

شكّل العاملون بدوام جزئي نسبة كاسحة من العمال ذوي البرامج المرنة. ففي حين تعمل نسبة تقدر بـ 19 في المئة من مجموع العمال الذين يحصلون على أجر وراتب بدوام جزئي عادة، نجد أن نسبة الربع، تقريبًا، من مجموع العمال المستفيدين من البرامج المرنة يعملون بدوام جزئي. ومن بين العمال الذين يعملون بدوام جزئي، كانت نسبة 38.6 في المئة تعمل بموجب برامج مرنة مقارنةً بنسبة 27.5 في المئة من العمال الذين يعملون عادة بدوام كامل[116].

---

(114) Ibid., pp. 4-5, 7.

(115) Golden, «Flexible Work Schedules.»

(116) McMenamin, «A Time to Work,» p. 8.

قانون الإجازة الأسرية والمرضية

كان الابتكار الرئيس الآخر في سياسة التوفيق بين العمل والأسرة، في الولايات المتحدة، هو إقرار «قانون الإجازة الأسرية والمرضية» (FMLA) عام 1993. يفرض هذا القانون على أصحاب العمل، ممن يشغِّلون خمسين عاملًا أو أكثر ضمن نصف قطر يبلغ خمسة وسبعين ميلًا من مكان العمل، إعطاءَ العاملات المؤهلات إجازة غير مدفوعة تصل إلى اثني عشر أسبوعًا في السنة من أجل الحمل وعدم إمكانية العمل بسبب متطلبات الأمومة؛ وتأمين الرعاية للرضّع؛ ويشمل ذلك الأطفال المتبنين أو الأبناء بالرضاعة، وتأمين الرعاية لأفراد الأسرة المباشرين المصابين بمرض عضال، بمن في ذلك الأطفال أو الأزواج أو الوالدَيْن؛ أو الرعاية للعامل المصاب بمرض عضال. والمستخدَمون المؤهلون للرعاية المذكورة هم العمال الذين عملوا لدى صاحب العمل لمدة سنة أو عملوا 1250 ساعة على الأقل في خلال السنة، ويُسمح للشركات استثناء المستخدَمين من ذوي الرواتب التي تمثِّل العشرة في المئة الأعلى[117]. ويتعين على أصحاب العمل متابعة تأمين التغطية الصحية في خلال الإجازات وإعادة الموظفين إلى عملهم أو إلى منصب مكافئ لدى عودتهم، والإعلان عن المتطلبات القانونية وتنظيم سجلات في شأن التزامهم بشروط تلك المتطلبات. وبما أن الإجازة المذكورة هي إجازة غير مدفوعة، فإن كثيرًا من العمال لا يمكنهم، من الوجهة المادية، الاستفادة منها[118]. كما أن شروط الأهلية للإجازة تحدُّ من عدد العمال المشمولين بالقانون ليصبح 55 في المئة من مجموع عدد العمال في الولايات المتحدة[119]. وعلى الرغم من أن غالبية أصحاب

---

(117) Mindy Fried, *Taking Time: Parental Leave Policy and Corporate Culture* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1998), pp. 2, 31.

(118) D. Cantor et al., *Balancing the Needs of Families and Employers: The Family and Medical Leave Surveys 2000 Update* (Washington, DC: US Department of Labor, Office of the Assistant Secretary for Policy, 2001), Gault and Lovell, «The Costs and Benefits of Policies to Advance Work/Life Integration.»

(119) US Department of Labor, Women's Bureau Commission on Family and Medical Leave, *A Workable Balance: Report to Congress on Family and Medical Leave Policies* (Washington, DC, 1996), Joanne C. Sandberg and Daniel B. Cornfield, «Returning to Work: The Impact of Gender, Family, and Work on Terminating a Family or Medical Leave,» in Toby L. Parcel and Daniel B. Cornfield, eds., *Work & Family: Research Informing Policy* (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2000), p. 180.

العمل تبنّوا القانون وطبقوه فورًا، كانت هناك حالات لم يلتزم فيها صاحب العمل بالقانون، وكانت الشكاوى تستند إلى عدم قيام أصحاب العمل بإعادة المستخدَمين إلى مناصب مكافئة للمناصب التي كانوا يشغلونها[120].

يمكن للمؤسسات والولايات تجاوز شروط قانون الإجازة الأسرية والمرضية إن رغبت. لكن قلة فحسب من أصحاب العمل الخاص اختارت ذلك. ولا يحصل على إجازة أسرية مدفوعة سوى الموظفين في 7 في المئة فقط من المؤسسات[121]. وهناك خمس ولايات - وهي كاليفورنيا وهاواي ونيو جيرسي ونيويورك ورود آيلاند - تلجأ إلى ضمان العجز الموقت عن العمل من أجل إجازة الأمومة المدفوعة. تراوح الفترات القصوى بين ستة وعشرين واثنين وخمسين أسبوعًا؛ ويراوح وسطي الفترات بين خمسة أسابيع وثلاثة عشر أسبوعًا؛ وتراوح المزايا الأسبوعية القصوى بين مئة وسبعين دولارًا وأربعمئة وسبعة وثمانين دولارًا؛ ويراوح وسطي المزايا الأسبوعية بين مئة واثنين وأربعين دولارًا ومئتين وثلاثة وسبعين دولارًا. وتوسّع ولايات عدة مجالَ قانون الإجازة الأسرية والمرضية ليشمل المستخدَمين الأدنى درجة أو لتمديد الفترة، أو للأمرين معًا[122]. وكانت كاليفورنيا أول ولاية تُقر إجازة مدفوعة للوالدين، وذلك عام 2002، وبدأت عام 2004 بتطبيق البرنامج[123] يموِّل البرنامج، شأن برنامج ضمان العجز الخاص بالولاية، من طريق اقتطاع مبالغ من رواتب المستخدَمين وصلت عام 2005 إلى 63.53 دولارًا من كل عامل، سنويًا. ويغطي البرنامج إجازات تصل إلى ستة أسابيع لرعاية طفل أو فرد من الأسرة مصاب بمرض عضال، وبموجب برنامج SDI الذي جرى إقراره سابقًا، يغطي إجازات تصل إلى اثنين وخمسين أسبوعًا ليتعافى الموظف من مرض عضال ألمَّ به. ويمكن للمستخدّمين أن يحصلوا على نسبة 55 في المئة

(120) Fried, *Taking Time*, p. 149.

(121) Vicky Lovell, *Some Small and Medium-Size Establishments Join Large Ones in Offering Paid Sick Days* (Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2008)

(122) Gornick and Meyers, *Families That Work*, p. 127

(123) Gault and Lovell, «The Costs and Benefits of Policies to Advance Work/Life Integration,» p. 1155, Gornick and Meyers, Ibid., p. 127.

من أجرهم الأسبوعي بحد أقصى يبلغ سبعمئة وثمانية وعشرين دولارًا[124]. انتقل الاهتمام بالإجازة الأسرية المدفوعة، بعد ذلك، إلى ولايات أخرى، ولا سيما نيو جيرسي وماساتشوسيتس وواشنطن[125].

بذلت بعض النقابات العمالية جهدًا لتوسيع مجال قانون الإجازة الأسرية والمرضية عبر عقودها مع أصحاب العمل. وتضمن الجهد الذي بذلته هذه النقابات إجازات أطول وإجازات مدفوعة واستمرار كل المزايا، وليس فقط الضمان الصحي، والعودة إلى العمل على أساس برنامج مخفَّض. وافق «الاتحاد الأميركي لمستخدَمي الولايات والمقاطعات والبلديات» (The American Federation of state, County and Municipal Employees - AFSCME)، و«الدائرة 11» (Local 11)، وولاية أوهايو (Ohio)، مثلًا، على إجازة مدفوعة لأربعة أسابيع مع الحصول على نسبة 70 في المئة من الأجر وإجازة غير مدفوعة تصل إلى ستة أشهر[126].

كانت التقديرات الأولية تقول إن 16.8 في المئة، فقط، من المؤهلين للاستفادة من الإجازات بموجب قانون الإجازة الأسرية والمرضية، استفادوا منها فعلًا[127]. ومن بين المستخدَمين المشمولين بقانون الإجازة الأسرية والمرضية الفدرالي، كانت النساء في الغالب هن مَن يستفدنَ من الإجازة. في عام 2000، كانت نسبة 58 في المئة ممن استفادوا من الإجازة من النساء ونسبة 42 في المئة من الرجال. كما كان معظم المستفيدين من الإجازة متزوجين ولديهم أطفال. كانت الإجازات تطول عندما تكون إجازات أمومة أو إعاقة جسدية أو تتعلق بصحة العامل أو لرعاية رضيع أو طفل متبنّى مؤخرًا أو طفل أصبح تحت رعاية

---

(124) Gault and Lovell, Ibid., p. 1155, Ruth Milkman and Eileen Applebaum, *Paid Family Leave in California: New Research Findings. The State of California Labor 2004* (Berkeley, CA: University of California Press, 2004).

(125) Sue Shellenbarger, «Plans to Expand Paid Leave Have Ally in Obama,» *The Courier Journal*, no. 1 (December 2008), Gault and Lovell, Ibid., p. 1155

(126) Fried, *Taking Time*, p. 174.

(127) US Department of Labor, Women's Bureau Commission on Family and Medical Leave, *A Workable Balance*. Fried, Ibid., p. 157

العامل/ العاملة مؤخرًا. وكانت الإجازات تقصر عندما تكون لرعاية طفل مريض أو زوج مريض أو أحد الوالدين[128]. وتعتبر الأهلية للاستفادة من قانون الإجازة الأسرية والمرضية أهلية فردية وغير قابلة للتحويل؛ فلا يمكن لأحد الوالدين تحويل أهليته إلى الطرف الآخر[129]. وتعتبر هذه الخاصية حافزًا لكلا الوالدين ليستفيدا من الإجازة، لأن الرجال غالبًا ما يكسبون أكثر من النساء، وخسارة الأجر تكون أكبر إذا استفاد الآباء من الإجازة. بالتالي فإن الإجازات المدفوعة، حتى في حال الأجر الجزئي، من شأنها تغيير هذه الدينامية.

لاحظ ساندبيرغ وكورنفيلد[130] في دراسة حول المستفيدين من الإجازة، تم اختيارهم من عيّنة وطنية من العمال، أجريت لمصلحة «لجنة الأسرة والإجازة المرضية» بُعَيْد بدء تطبيق القانون، وجودَ نمط جندري في أسباب عودة المستفيدين من الإجازة إلى العمل. كانت النساء غالبًا ما ينهين إجازتهن استجابة للضغوط من موقع العمل (لم يعد باستطاعتهن، من الوجهة المادية، البقاء لمدة أطول خارج العمل، استنفدن وقت الإجازة، شعرن بضغوط من زملائهن في العمل ومن المدير تدفعهن للعودة إلى العمل، لديهن الكثير من العمل الذي ينبغي إنجازه بحيث لا يمكنهن الغياب أكثر من ذلك)؛ أما الرجال فغالبًا ما كانوا ينهون إجازاتهم لأنهم «يرغبون في ذلك». وأدى العمل لدى صاحب عمل يطبق قانون الإجازة الأسرية والمرضية ويمنح إجازة مدفوعة بالكامل (وهذه ميزة اختيارية يمكن أن يقدمها صاحب العمل حيث إن القانون المذكور لا يفرض سوى إجازة غير مدفوعة) إلى خفض قيود العمل بحيث لم تعد ضمن أسباب عودة النساء إلى العمل. فالإجازة المدفوعة بالكامل زادت من احتمال عودة النساء إلى العمل بسبب رغبتهن في ذلك.

يمكن لوجود ثقافة ذكورية في موقع العمل و«ثقافة العمل الإضافي» أن يحبط إمكانية الاستفادة من قانون الإجازة الأسرية والمرضية. وحين يجري تقويم الأداء في العمل على أساس «الدوام الفعلي» (face time) والاستجابة

(128) Cantor et al., *Balancing the Needs of Families and Employers*

(129) Gornick and Meyers, *Families That Work*, p. 137

(130) Sandberg and Cornfield, «Returning to Work.»

لضغوط المواعيد الأخيرة للإنجاز، ضمن ثقافة مؤسساتية يكون فيها المستخدَمون الناجحون الذين يشغلون المراكز العليا، وهم ذكور غالبًا، غير مسؤولين عن رعاية أسرة ولا يستفيدون من الإجازات، حين يجري تقويم العمل على هذا الأساس فإن العمال يمكن ألا يستفيدوا من الإجازات حتى عندما يكونوا مؤهلين لها، أو يمكن أن يأخذوا إجازات لمدة أقصر مما يحق لهم قانونيًا بسبب الضغوط الكبيرة التي تمارَس عليهم للالتزام بمعايير مكان العمل[131].

على الرغم من أهمية قانون الإجازة الأسرية والمرضية بالنسبة إلى العمال الأميركيين، فإنه يُعتبر إنجازًا متواضعًا مقارنة بتشريعات مماثلة في دول أخرى، كما سنلاحظ في الفصل التالي. كما أن صدوره جاء متأخّرًا مقارنةً بصدور قوانين تلك الدول. قبل سن القانون المذكور، كانت نسبة الربع إلى الثلث من سياسات أصحاب العمل في الولايات المتحدة تتوافق مع متطلبات هذا القانون من حيث الحمايات التي كانت تؤمنها[132]، وكانت الولايات المتحدة الدولة الوحيدة من بين مئة وثماني عشرة دولة شملها مسح أجرته «منظمة العمل العالمية» (International Labour Organization - ILO) التي لم يكن لديها قوانين وطنية تفرض إجازة للوالدَيْن. وكانت معظم الدول الصناعية الكبرى تفرض إجازة أمومة مدفوعة، وتعطي أكثر من اثني عشر أسبوعًا ولا تستثني الأعمال الصغيرة[133].

---

(131) Fried, *Taking Time.*

(132) US Department of Labor, Women's Bureau Commission on Family and Medical Leave, *A Workable Balance*; Fried, Ibid., p. 26.

(133) للاطلاع على المزيد من أسباب تفرّد الولايات المتحدة في ما يخص سياساتها المتعلقة بالأسرة ورعاية الطفل المدعومة ماليًا، انظر: Julia S. O'Connor, Ann Shola Orloff and Sheila Shaver, *States, Markets, Families* (Cambridge: Cambridge University Press, 1999).

في هذا الشأن، يناقش Fried, *Taking Time*, pp. 140-149.

تاريخ الأمومة وإجازة الأبوة في أوروبا والولايات المتحدة، والجدل حول قانون الإجازة الأسرية والمرضيّة الذي سبق إصداره ضمنًا. كما يمكن مراجعة Fried, Ibid., pp. 26-28 للاطلاع على ملخص لحجة التكاليف والفوائد لإجازة الأبوة.

وعلى الرغم من أن وضع سياسة عامة جديدة بصورة قانون الإجازة الأسرية والمرضية يمثل اعترافًا بوجود مشكلة اجتماعية، فإن المقصود من القانون لا يتعدّى الاستجابة لأحوال عرضية من رعاية الأطفال والمرض. ويدعم الرئيس باراك أوباما (Barack Obama) توسيع مجال القانون المذكور ليشمل أصحاب العمل ممن يوظفون خمسة وعشرين عاملًا وليغطي أمورًا أخرى؛ بما في ذلك حاجات الأطفال المدرسية ورعاية مجال أوسع من أفراد الأسرة، واقترح أوباما منح الولايات مبلغ مليار ونصف المليار دولار للبدء بتطبيق برامج الإجازة الأسرية المدفوعة[134]، لكن خفض الإنفاق الفدرالي سوف يمنع اتخاذ أي إجراء تشريعي في المستقبل المنظور. ويظل التحدي اليومي المتمثل في محاولة دمج العمل مع بقية جوانب الحياة مشكلة مزمنة لا يبدو قانون الإجازة الأسرية والمرضية قادرًا على حلّها. كما ولا تعالِج الإجازةُ الأسرية المدفوعة هذه المشكلة أيضًا.

الإجازة المرضية المدفوعة

يمكن للإجازة المرضية المدفوعة التقليدية أن تكون وسيلة أخرى يستطيع الأهل بوساطتها التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة، لكن هذه الإجازة ليست شاملة. تحصل نسبة 59 في المئة من العاملين في جميع المؤسسات على إجازة أيام مرضية مدفوعة، وتشيع هذه الإجازة في مواقع العمل الكبيرة أكثر من المواقع الصغيرة. وفي 80 في المئة من المؤسسات، يحصل العاملون على إجازات مدفوعة من نوع ما، وعادة ما تكون عطلة مدفوعة[135]. لكن ما يقرب من 50 في المئة من العمال خارج نطاق الحكومة الفدرالية والجيش لا يحصلون على إجازة مرضية مدفوعة. والأرجح أن تعمل النساء أكثر من الرجال في وظائف لا تتوافر فيها إجازة مرضية مدفوعة، وتوجد هذه الأعمال عادة في مجال خدمة تقديم الطعام وفي الأعمال ذات الأجر المنخفض والأعمال غير

(134) Shellenbarger, «Plans to Expand Paid Leave Have Ally in Obama.»

(135) Lovell, *Some Small and Medium-Size Establishments Join Large Ones in Offering Paid Sick Days*

الخاضعة للنقابات[136]. ويغلب أن يكون العمال ذوو الدخل المنخفض آباء أو أمهات عازبين وأن يواجه هؤلاء عقبات تُعيقهم عن العمل، مثل المرض المزمن والإعاقات الجسدية والسكن غير الثابت[137]. ويفرض القانونُ الذي تقدم به عضو مجلس الشيوخ الراحل إدوارد كنيدي (Edward Kennedy) (نائب عن ماساتشوسيتس) وعضو مجلس الشيوخ روزا ديلاورو (Rosa DeLauro) (نائب عن كونيكتيكت)، وأُعيد تقديمه عام 2005، والذي يحمل اسم «قانون الأسر الصحّية» (Healthy Families Act)، (H.R. 1902,2005; S. 1085, 2005)، يفرض على أصحاب العمل الأميركيين الذين يُشغّلون خمسة عشر مستخدمًا أو أكثر تأمين إجازة مرضية مدفوعة، لا تقل عن سبعة أيام، للعمال ليتسنّى لهم الاهتمام بصحتهم أو رعاية أفراد أسرهم المرضى[138]. ويدعم الرئيس باراك أوباما هذا القانون على الرغم من معارضة أصحاب العمل له بذريعة أنه صارم ولا ضرورة له. وفي الرابع من حزيران/يونيو من عام 2011، أصبحت كونيكتيكت أول ولاية تُقر قانون إجازة مرضية مدفوعة، ويتنامى دعمُ إصدار قوانين مماثلة في الولايات الأخرى، مثل ماساتشوسيتس وجورجيا وكاليفورنيا[139]. وتُعتبر سان فرانسيسكو إحدى المدن القليلة في الولايات المتحدة التي يفرض فيها القانونُ على أصحاب العمل منح العمال إجازة مرضية مدفوعة[140]، وتسعى كل من فيلادلفيا وسياتل (Seattle) ودنفر (Denver) إلى إصدار قوانين مماثلة[141].

---

(136) Vicky Lovell, *No Time to be Sick. Why Everyone Suffers When Workers Don't Have Paid Sick Leave* (Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2004).

(137) Gault and Lovell, «The Costs and Benefits of Policies to Advance Work/Life Integration,» p. 1153

(138) Ibid., pp. 1155-1156.

(139) Caroline Dobuzinskis, «IWPR Helps Inform Historic Vote to Legislate Paid Sick Days in Connecticut,» *IWPR Quarterly Newsletter* (Spring/Summer) (Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2011).

(140) Claudia Williams, «Paid Sick Days Legislation Gaining Momentum,» *IWPR Quarterly Newsletter* (Spring/Summer) (Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2011).

(141) Dobuzinskis, «IWPR Helps Inform Historic Vote to Legislate Paid Sick Days in Connecticut.»

العمل – الحياة

يتضمن الإطار الكامل لمسألة التوفيق بين العمل والحياة قضايا تتصل بمحاولة التوفيق بين العمل والأسرة كما يسمح بطرح أسئلة حول تقاطع العمالة مع مختلف جوانب حياة الأشخاص غير المسؤولين عن رعاية الأسرة وتجاربهم. وبذلك يمكن أن تتضمن دراسةُ التوفيق بين العمل والحياة مسألةَ تقاطع العمل مع وقت الفراغ، وعلاقة العمل بالانخراط في جماعة، إلى جانب مجموعة من الشؤون الأخرى المتصلة بأسلوب الحياة. وما هو واعد على نحو خاص يتمثّل في تقصّي الأساليب المختلفة التي يحافظ بوساطتها العمال على الحدود الفاصلة بين وقت العمل والوقت المخصص للأنشطة الأخرى، ومن الأمثلة على ذلك الحد الفاصل الذي وضعته نيبرت – إنغ[142] بين الاندماج والتجزؤ الذي سنناقشه في الإطار (4-2). وهنا يتطلب الأمر تمحيصًا دقيقًا لتحديد مكان الحدود وإمكانية اختراقها والدرجة التي يمكن للعمال التحكم بها[143]. تتمثل النقطة الجوهرية هنا في الفروق الموجودة بين الأعمال التي توفر راتبًا مقابل الأجور بالساعة. وعلى الرغم من أن العمال العاملين بالساعة قد يواجهون صعوبات كثيرة (وقت إضافي إجباري من دون إشعار مسبق، استغلال صاحب العمل للعمل الإضافي من دون أجر، ساعات عمل غير محدَّدة، برامج عمل مفاجِئة، العمل في أوقات غير ملائمة، ضآلة عدد الساعات، برامج عمل متضاربة مع برامج آخرين يشغلون مكانة مهمة في حياة الفرد، مصاعب في تأمين حاجات الأسرة، وهذه كلها ليست بالأمور البسيطة)، فإن الفرق بين «العمل ضمن ساعات نظامية» و«العمل وقتًا إضافيًا

(142) Christena E. Nippert-Eng, *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 1996).

(143) Susan J. Lambert and Ellen Ernst Kossek, «Future Frontiers: Enduring Challenges and Established Assumptions in the Work-Life Field,» in Ellen Ernst Kossek and Susan J. Lambert, eds., *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2005); Chris Warhurst, Doris Ruth Eikhof and Axel Haunschild, «Out of Balance or Just Out of Bounds? Analysing the Relationship between Work and Life,» in Chris Warhust, Doris Ruth Eikhof, and Axel Haunschild, eds., *Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary* (Basingstoke, England: Palgrave Macmillan, 2008).

من دون تعويض» هو فرق بين طرفي ثنائية ضدّية، حيث الحد بين «العمل والحياة» يظل راسخًا نسبيًا. ويمثّل تدبير الحدود تحديًا أكبر للعمال الذين يتلقون راتبًا والذين يجري شراء عملهم سنويًا. فيمكن لوقت العمل أن يتنامى وللعمل أن يصبح أكثف عندما تنعدم الحدود الراسخة، اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية، ويصبح كل الوقت خاضعًا للعقد السنوي؛ وعندما يكون عدد مستخدَمي المؤسسة أقل مما ينبغي بسبب ضغوط التكاليف؛ وعندما يصبح تقدير الفرد والترقّي المهني تنافسيين. وتؤدي التقنيات الإلكترونية التي تجعل العمل حاضرًا على الدوام إلى تفاقم هذه المشكلة، ولا سيما حيث ترسم الأطراف المتواصلة حدودًا مختلفة حول وقت العمل. ويُعتبر مجال المقررات الجامعية التي تُدرَّس عبر الحاسوب مثالًا ملائمًا هنا، فالطلاب في هذه الحالة يلجأون إلى تلك المقررات لأنها ملائمة زمنيًا ومكانيًا، ويستغلون أمسيات عطلة نهاية الأسبوع لتكون وقتًا للصف من دون امتحان، ويسعون للحصول على استشارات عاجلة من مدرِّس يعتبر أمسيات عطلة نهاية الأسبوع وقتًا شخصيًا. لكن سياساتُ التوفيق بين «العمل والأسرة» لا تعالج هذا النوع من تضارب الحدود.

بيَّن لنا هذا الفصل، إذًا، أنّ تكامل العمل والحياة يُعتبر تحديًا بالنسبة إلى كثير من العمال الأميركيين، ولا سيما بالنسبة إلى الوالدَيْن ولمَن يحملون مسؤوليات رعاية أشخاص مسنين. يبتكر العمال وسائل تكيف شخصية من خلال تعديل برامج العمل قدر استطاعتهم، والاعتماد على أفراد أسرهم وأصدقائهم، وتأمين رعاية الأطفال لدى الجهات التي توفر هذه الخدمة. وتتميز المؤسسات التي تراعي متطلبات الأسرة، عادة، بوجود مجموعة متنوعة مرنة غير رسمية من ترتيبات العمل، على الرغم من أن هذه الترتيبات غالبًا ما تكون غير كافية أو أن العمال يشاركون فيها على مضض خشية ردات فعل سلبية. ويبدو الشكل الأكثر شيوعًا للترتيبات المرنة، وهو «العمالة بدوام جزئي»، الخيارَ الأول للوالدين العاملين، ولا سيما الأمهات. ويوجد هذا الترتيب ضمن سوق عمل معاصر يمر بمرحلة نزع الطابع المعياري، كما ناقشنا في الفصل الثالث، وهو سوق يخدم غالبًا مصلحة أصحاب العمل أكثر مما يخدم

مصلحة العاملين. يفرض قانونُ الإجازة الأسرية والمرضية السماحَ بإجازات غير مدفوعة للعمال المؤهلين لذلك، لكن الاستفادة من هذه الإجازات لا تصل إلى الحد الأمثل لأن العمال لا يستطيعون دائمًا التغاضي عن التكلفة المالية. ويساعد وجودُ إجازات مدفوعة في دول أخرى على دمج مسائل العمل - الأسرة على نحو أفضل، لكن النساء حتى خارج الولايات المتحدة يغلب أن يزاولن عملًا بدوام جزئي أكثر من الرجال لتأمين رعاية العائلة كما أن العمال قد يواجهون تحديات أخرى تتصل بالتوفيق بين مسائل العمل - الحياة. وتوجد في أوروبا، على وجه الخصوص، سياسات خاصة بالتوفيق بين مسائل العمل - الأسرة ضمن بيئة شاملة منظمة لوقت العمل تحدِّد ساعات العمل بأساليب أخرى غير معروفة في الولايات المتحدة.

الإطار (4-2)

تدبير الحدود بين العمل والحياة: الجداول الزمنية

يُعتبر عدد الجداول الزمنية (أو الروزنامات) التي يستخدمها الفرد ونوعها من أهم المؤشرات المعبّرة عن موقع هذا الفرد في طيف الدمج - التجزئة... تُظهر المحافظةُ على الجدول الزمني الكيفيةَ التي نحافظ بوساطتها على علاقةٍ ما معينة بين مضامين المنزل والعمل، بما في ذلك الذوات التي نحدّد موقعها هناك...

كلما ازدادت التجزئة... ازداد عدد الجداول الزمنية المستخدَمة الخاصة بمجال معين من حيث مواقعها ومضامينها. ونادرًا ما تتضمن تلك الجداول الزمنية المخصّصة إشارات إلى أنشطة تنتمي إلى مجال آخر...

أحيانًا، تتضمن تلك الجداول الزمنية المنفصلة والمجزّأة حوادث من مجال آخر تتعدى الوقت المخصص عادة لمجال ما معين. فرحلات العمل الليلية، مثلًا، تُسَجّل ضمن الجداول الزمنية الخاصة بالمنزل لأنها تستولي على ما يُعتبر عادة «وقت مخصص للمنزل». وعلى هذا المنوال، تُسَجَّل في البرامج الزمنية المخصصة للعمل الحوادث العائلية النهارية؛ كتناول الغداء مع الزوج أو الزوجة، أو حفلة موسيقية يشارك فيها الطفل، أو تصليح جهاز

ما في المنزل، أو موعد لتسليم شيء ما إلى المنزل مما يستدعي وجود شخص في المنزل...

...يساعد وجودُ الصفة العملية على تعزيز المزيد من مقاربات الدمج والتجزئة في البرامج الزمنية. فكلما ازدادت التجزئة، ازداد عدد الكتل الزمنية التي يجري تحديدها وتخصيصها لمجال ما أو لآخر. وكلما ازداد الدمج، تقلص الزمن الذي يجري اجتزاؤه وتخصيصه لشواغل محدّدة بمجال معين... كلما ازداد الدمج، ازدادت حاجتنا إلى توافر كل جوانب برامجنا على نحو متزامن"(144).

قد يقال إن الحدود الموضوعة لساعات العمل الأوروبية والإجازة الأسرية المدفوعة يمكن أن تُفَسَّر بأنها مزايا الإنتاجية العالية التي اتسعت لتشمل العمال كنوعٍ من الأجر الاجتماعي، ولكن يمكن الرد على ذلك بأن ثمّة دولًا أقلّ تطورًا توجد فيها ساعات عمل طويلة وإنتاجية منخفضة تمنح إجازة مدفوعة أيضًا. يتضمن الفصل التالي نظرة عامة حول وقت العمل خارج الولايات المتحدة، بصورةٍ سبر موجز للأنماط العالمية.

(144) Nippert-Eng, *Home and Work*, pp. 43-44.

الفصل الخامس
وقت العمل خارج الولايات المتحدة

ما هي أوجه المقارنة بين وقت العمل في الولايات المتحدة وفي الدول الصناعية الأخرى؟ وما هي أوجه مقارنته بوقت العمل في الدول الأقل تطورًا؟ يكشف تحليل ساعات العمل السنوية في الدول الصناعية، ولا سيما في الولايات المتحدة ومثيلاتها من الدول من حيث الإنتاجية ومستوى المعيشة، أي دول أوروبا الغربية واليابان، أن مستوى المعيشة المذكور يتحقق في أوروبا الغربية من خلال مجموع ساعات عمل أقل من مجموع ساعات العمل في الولايات المتحدة واليابان. ونلاحظ في مجال العمل غير المعياري أنماطًا مماثلة لتلك الموجودة في الولايات المتحدة من حيث أن احتمال عمل النساء بدوام جزئي يفوق احتمال عمل الرجال، أما في أوروبا الغربية فالعمل بدوام جزئي يحصل ضمن بيئة تسود فيها سياسة توفيق بين العمل والأسرة تختلف تمامًا عن البيئة السائدة في الولايات المتحدة. وتكشف دراسة الدول النامية والدول ذات الاقتصاد الانتقالي وجود ساعات عمل طويلة، ويعود السبب جزئيًا إلى الإنتاجية المتدنية، وهذه من بقايا بداية عصر التصنيع في الغرب. وعلى نحو مماثل للمواضيع التي جرت مناقشتها سابقًا، ثمة أدبيات وفيرة تتناول وقت العمل في كل أنحاء العالم. وعلى الرغم من أن هذا الفصل لا يستطيع أن يفي تلك الأدبيات حقها على نحو كامل، من حيث شموليتها وعمقها، فإنه مع ذلك يقدم مسحًا شاملًا للقضايا والتوجهات الأساسية.

ساعات العمل في الدول الصناعية

على الرغم من وجود تنوع في ساعات العمل بين الدول الصناعية، يمكن القول، عمومًا، إنَّ ساعات العمل في الدول الصناعية أقل من مثيلاتها في الدول الأقلّ تطورًا نظرًا لارتفاع الإنتاجية والدخل. كما ويوجد العمل غير المعياري في دول «منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية» (Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) على الرغم من اختلاف طبيعته ومداه. ويُعتبر العمل بدوام جزئي الشكلَ السائد من العمل غير المعياري في كثير من الدول وهو مجال التركيز في هذا الفصل. تتشابه العوامل التي تساهم في تزايد العمل غير المعياري في الولايات المتحدة وفي أماكن أخرى، ولا سيما في ما يتعلق بتنامي قطاع الخدمات ومساهمة النساء في القوة العاملة، لكن خفض تكلفة الضمان الصحي والتقاعد اللذين يوفرهما صاحب العمل ليس، غالبًا، هو الدافع خارج الولايات المتحدة. وفي كثير من الدول الصناعية، تتفادى نظمُ الرعاية الصحية الشاملة ونظمُ التقاعد العامة جعْل أصحاب العمل يتحملون ضغوط التكاليف. وعلى الرغم من وجود أوجه تشابه كبيرة بين الدول الصناعية، لا سيما في ما يتعلق بالخفض طويل الأجل لساعات العمل وتنامي العمل غير المعياري مؤخّرًا، فإن التباينات في السياسات وفي الممارسات أنتجت أنظمة وقت عمل وطنية مميّزة.

الساعات السنوية

هناك فرق يصل إلى 900 ساعة بين الدول التي يوجد فيها العدد الأقصى من ساعات العمل (كوريا) والدول التي يوجد فيها العدد الأدنى في ساعات العمل (هولندا). ويمكن القول عمومًا إنَّ عدد ساعات العمل في الدول الأوروبية أقل مما هو عليه في دول صناعية أخرى (الجدول (5-1)). وفي كل الدول الأوروبية، عدا خمس دول (لوكسمبورغ، إسبانيا، سلوفينيا، هنغاريا، اليونان)، انخفض عدد ساعات العمل في خلال الفترة من عام 2007 (غالبًا قبل بداية الكساد الكبير في الولايات المتحدة، في شهر كانون الأول/ ديسمبر

من عام 2007) إلى عام 2009، في أعقاب الكساد، ما يُظهر تأثيرات بطء النمو الاقتصادي عالميًا والأزمة المالية عام 2008.

ما الذي يجعل عدد ساعات العمل يتفاوت إلى هذا الحد بين الدول الصناعية؟ سوف نستكشف في هذا الفصل الإجابات المعقدة على هذا السؤال، ولكن يمكن القول عمومًا، إن الفروقات في الإنتاجية؛ وأنظمة وقت العمل؛ وأسلوب الاستفادة من العمالة، ولا سيما مساهمة النساء في القوة العاملة، تُعتبر جميعها عناصر أساسية. تعكس الفروقات الوطنية في ساعات العمل، إلى حد ما، الفروقات في المستوى العام للتطور الاقتصادي. على سبيل المثال، توجد ساعات العمل القصوى حيث تكون الإنتاجية متدنية، كما في الدول النامية ودول الاقتصاد الانتقالي. ولكن لا توجد صلة آلية بين الساعات والإنتاجية. انخفض عدد ساعات العمل للفرد منذ سبعينيات القرن العشرين في 14 دولة من أصل الدول الـ 19 في «منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية» (OECD) التي تتوافر البيانات في شأنها على الرغم من أن الانخفاض لم يتجاوز 1.5 في المئة، وسطيًا، وحدث هذا الانخفاض بالكامل في خلال سبعينيات القرن العشرين. كان الهبوط حادًا في فرنسا (24 في المئة) وفي فنلندا وألمانيا واليابان وإسبانيا (أكثر من 15 في المئة). ويمثّل الانخفاض الحاد في اليابان مسارًا بدأ مما كان يُعتبر ساعات عمل طويلة ليصل إلى مستويات أكثر انسجامًا مع دولة يتمتع فيها المواطن بدخل عال، وهذه نتيجة ظاهرية للتقارب الدراماتيكي بين المستويات الإنتاجية اليابانية ومثيلاتها في أميركا الشمالية وأوروبا الغربية. لكن هذا التفسير لا يمكن تطبيقه على الولايات المتحدة وكندا ونيوزيلندا، حيث ازداد عدد ساعات عمل الفرد في خلال الفترة نفسها بمعدل 20 في المئة في الولايات المتحدة ومعدل يفوق 15 في المئة في كندا ونيوزيلندا[1].

---

(1) Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), «Clocking In and Clocking Out Recent Trends in Working Hours,» *OECD Policy Brief* (October 2004), at: <http:www.oecd.org/dataoecd/42/49/33821328.pdf>

الجدول (5-1)

متوسط وقت العمل السنوي بين عامَي 2007 و2009

(عدد الساعات لكلّ عامل، الرقم مدوّر إلى أقرب عدد كامل)

الدولة	ساعات 2007	ساعات 2009	الدولة	ساعات 2007	ساعات 2009
هولندا	1390	1378	البرتغال	1727	1719
النرويج	1419	1407	كندا	1736	1699
ألمانيا	1431	1390	جمهورية سلوفاكيا	1753	1693
لوكسمبورغ	1515	1601	نيوزيلندا	1763	1729
فرنسا	1556	1554	دول OECD (*)	1769	1739
بلجيكا	1560	1550	اليابان	1785	1714
الدانمارك	1571	1563	الولايات المتحدة	1798	1768
السويد	1615	1610	آيسلندا	1807	1716
النمسا	1630	1621	إيطاليا	1816	1773
إيرلندا	1631	1549	المكسيك	1871	1857
إسبانيا	1637	1654	إسرائيل	1945	1943 (**)
سويسرا	1643	1640 (**)	بولندا	1976	1966
سلوفينيا	1655	1687 (**)	جمهورية التشيك	1986	1942
المملكة المتحدة	1673	1646	هنغاريا	1986	1989
فنلندا	1706	1652	إستونيا	1999	1969 (**)
أستراليا	1713	1690	اليونان	2116	2119
			كوريا	2316	2256 (**)

(*) عدا إستونيا وإسرائيل وسلوفينيا.

(**) 2008

المصدر: Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD, at: <www.oecd-ilibrary.org/employment/average-annual-working-time-20752342-table8>, retrieved August 16 2011, no data reported for Chile and Turkey.

في الولايات المتحدة وأوروبا حيث تُعتبر الإنتاجية مشابهة، ثمة تباينات كبيرة في ساعات العمل. التباين الأهم هو أن العامل الأوروبي النمطي يحصل على عطل وإجازات سنوية مدفوعة بمعدلات أكبر بكثير، كما أن أسبوع العمل الأوروبي أقصر. ويوجد في بعض البلاد الأوروبية معدلات أعلى من العمالة بدوام جزئي، وهذه المعدلات متضمَّنة في حساب مجموع الساعات الذي أوردته منظمة OECD. تُعتبر الفروقات الثقافية عاملًا مهمًا يمكن أن يساعد على تفسير تلك التباينات. يميل الأوروبيون، بخلاف الأميركيين، إلى أن يكونوا أكثر رغبة في التضحية بجزء من المكاسب المالية المحتملة لقاء الاستمتاع بوقت فراغ أطول. إلى ذلك، يمكن أن تؤدي الضرائب الباهظة المفروضة على الأجور في أوروبا إلى رجحان كفة تفضيل أسابيع عمل أقصر وإجازات أطول، لأن الزيادة في المكاسب المالية المحتملة التي يمكن أن تنجم عن العمل لفترة أطول سوف تُدفَع بصورة ضرائب[2]. لاحظ كل من بولز وبارك[3] أن ساعات العمل الطويلة ترتبط بتفاوت أكبر في الدول العشر التي درسا فيها التوجهات الطويلة الأجل (بلجيكا، كندا، فرنسا، إيطاليا، هولندا، النرويج، السويد، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة، ألمانيا 'الغربية'). وعلى الرغم من وجود رأي يقول إن ساعات العمل الأقصر تخلق مزيدًا من الأعمال، فإن الأمر لا يجري دائمًا على هذا النحو. والواقع أن ثمة نزعة في دولِ منظمة OECD لأن تكون معدلات العمالة أعلى في الدول التي تكون فيها ساعات عمل العامل الواحد أقل، لكن الولايات المتحدة ربطت، عمومًا، ساعات العمل الطويلة بمعدلات العمالة العالية. وقد عانت بعض الدول الأوروبية، وعلى نحو متواصل، معدلات بطالة عالية و/ أو معدلات مشاركة منخفضة من جانب القوة العاملة على الرغم من ساعات العمل القصيرة. ولا تأخذ ساعات عمل العامل الواحد في حسبانها نفع العمل أو فائدته (التي يمكن تحديدها بحساب ساعات العمل للفرد)، ولذلك يمكن لساعات العمل أن تكون طويلة حيث يكون نفع

(2) Ibid.

(3) Samuel Bowles and Yongjin Park, «Emulation, Inequality, and Work Hours: Was Thorstein Veblen Right?,» *The Economic Journal*, no. 115 (November 2005).

العمل منخفضًا، كما في اليونان والمكسيك، ويعود السبب جزئيًا إلى انخفاض معدل مساهمة النساء في القوة العاملة، أو قد يكون الأمر بالعكس، وتكون ساعات العمل قليلة نسبيًا حيث يكون نفع العمل مرتفعًا، كما في سويسرا(4).

العمالة بدوام جزئي

تراوح معدل العمالة بدوام جزئي، عام 2007، بين 2.6 في المئة في جمهورية سلوفاكيا و35.9 في المئة في هولندا، أي أن المعدلات الأوروبية أعلى من وسطي دول منظمة OECD (الجدول (5-2)). كانت الولايات المتحدة دون وسطي دول OECD، أي 12.6 في المئة؛ لكن هناك تضاربًا بين تعريف كلٍّ من منظمة OECD ووزارة العمل الأميركية للدوام الجزئي. فمنظمة OECD تعرّف الدوام الجزئي بأنه أقل من ثلاثين ساعة أسبوعيًا في العمل الأساسي؛ في حين أن تعريف وزارة العمل الأميركية هو أقل من خمس وثلاثين ساعة أسبوعيًا. وبذلك تعتبر منظمة OECD أن هناك عددًا أقل من الأميركيين يعملون بدوام جزئي، وعددًا أكبر يعملون بدوام كامل (ثلاثون ساعة فما فوق). وتتمتّع اليابان بمعدل من العمالة بدوام جزئي مرتفع، 18.9 في المئة. وقد ارتفع معدل العمالة بدوام جزئي بين العامين 2007 و2009، في خلال فترة نمو اقتصادي بطيء عالميًا، ما عدا في فرنسا والنرويج، حيث ظل من دون تغيير، وفي بولندا والبرتغال، حيث هبط (قليلًا فحسب، في البرتغال).

ارتفع معدل العمالة بدوام جزئي بسرعة في خلال السنوات الخمس والعشرين الماضية في دول منظمة OECD، بين النساء والرجال على حد سواء، وذلك نظرًا إلى ارتفاع مساهمة النساء في القوة العاملة وتوسّع قطاع الخدمات. تشكل النساء، في معظم دول منظمة OECD، ما يقارب 75 في المئة من العمال بدوام جزئي. تزاول غالبية النساء العاملات بدوام جزئي حاليًا هذا العمل على نحو طوعي، وذلك بحسب أوضاع تقسيم العمل داخل المنزل ورعاية الأطفال المتوافرة. كما أن حالات التحول من العمالة بدوام جزئي إلى دوام كامل تعتبر

---

(4) Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), «Clocking In and Clocking Out: Recent Trends in Working Hours.»

نادرة نسبيًا في معظم الدول. ولا تكثر هذه الحالات إلا في بعض الدول التي يكون فيها حق التحول الموقت إلى العمل بدوام جزئي مكفولًا بحكم القانون، كما في السويد وهولندا[5].

اليابان: تستحق اليابان نقاشًا خاصًا بها لأنها تتبنّى تعريفًا متميزًا للعمالة بدوام جزئي. تتنوع تعاريف هذه العمالة بحسب مصدر المسح، لكن هناك، عمومًا، معدل عالٍ نسبيًا من العمالة بدوام جزئي في اليابان. والمفارقة أن هذه العمالة في اليابان لا تتعلّق بعدد ساعات العمل التي يسجلها العامل أسبوعيًا. فمعظم العمال بدوام جزئي يعملون ساعات أقل، لكن قلة منهم يعملون العدد نفسه من ساعات العمل التي يسجلها العمال بدوام كامل. ويعود السبب إلى أن صاحب العمل يصنّف العامل في خانة الدوام الجزئي حتى ولو كان يعمل العدد نفسه من ساعات الدوام الكامل. ويخضع عمال الدوام الجزئي، أو العمال «غير المنتظمين»، لأنظمة استخدام تختلف عن العمال المنتظمين بدوام كامل الذين يحصلون عادة على التزام بالعمل مدى الحياة وتتحدد أجورهم وترقياتهم، إلى حد كبير، وفق نظام الأقدمية (*nenko*). ومن النادر أن تُطبَّق مزية العمالة مدى الحياة وتقديم أجور وترقيات على أساس الأقدمية على العمال بدوام جزئي. وقد جرت هيكلة أساليب العمالة المرنة في قطاع التصنيع على أساس استخدام عمال بدوام كامل وعمال بدوام جزئي، وقد نُقِل هذا النظام، بدرجة ما، إلى الولايات المتحدة[6]. وعلى الرغم من اختلاف التعاريف، فإن المعطيات الآتية من مصادر يابانية مختلفة تكشف توجّهات متماثلة. فقد ارتفعت النسبة المئوية

---

(5) Georges Lemaitre, Pascal Marianna and Alois van Bastelaer, «International Comparisons of Part-time Work,» *OECD Economic Studies*, no. 29 (1997); John M. Evans, Douglas C. Lippoldt and Pascal Marianna, «Trends in Working Hours in OECD Countries,» *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, no. 45 (March 2001); Haya Stier, Noah Lewin-Epstein and Michael Braun, «Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course,» *American Journal of Sociology*, vol. 106, no. 6 (2001).

(6) Knuth Dohse, Ulrich Jurgens and Thomas Malsch, «From 'Fordism' to 'Toyotism'? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry,» *Politics & Society*, vol. 14, no. 2 (June 1985); Richard Florida and Martin Kenney, «Transplanted Organizations: The Transfer of Japanese Industrial Organization to the U.S.,» *American Sociological Review*, vol. 56, no. 3 (June 1991); Laurie Graham, «Inside a Japanese Transplant: A Critical Perspective,» *Work and Occupations*, vol. 20, no. 2 (May 1993).

الجدول (5-2)

النسبة المئوية للعمالة بدوام جزئي من إجمالي العمالة في عامي 2007 و2009 (الفترة، أقل من 30 ساعة في الأسبوع)

الدولة	2007%	2009%	الدولة	2007%	2009%	الدولة	2007%	2009%
جمهورية سلوفاكيا	2.6	3.0	إسبانيا	10.7	11.9	الدانمارك	17.3	18.9
هنغاريا	2.8	3.6	فنلندا	11.7	12.2	بلجيكا	18.1	18.2
جمهورية التشيك	3.5	3.9	الولايات المتحدة	12.6	14.1	كندا	18.2	19.1
إستونيا	6.8	8.4	لوكسمبورغ	13.1	16.4	اليابان	18.9	203
اليونان	7.7	8.4	فرنسا	13.3	13.3	إيرلندا	20.0	23.7
سلوفينيا	7.8	8.3	السويد	14.4	14.6	النرويج	20.4	20.4
تشيلي	8.0	10.5	إسرائيل	14.6	غير متوافرة	ألمانيا	22.0	21.9
تركيا	8.1	11.1	المكسيك	15.1(*)	غير متوافرة	نيوزيلندا	22.0	22.5
كوريا	8.9	9.9	إيطاليا	15.2	15.8	المملكة المتحدة	22.9	23.9
البرتغال	9.9	9.6	OECD(**)	15.2	16.2	أستراليا	23.7	24.7
بولندا	10.1	8.7	آيسلندا	15.9	17.5	سويسرا	25.4	26.2
			النمسا	17.3	18.5	هولندا	35.9	36.7

المصدر: Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD, at: <www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment_20752342-table7>, retrieved August 16, 2011.

(*) 2004.

(**) باستثناء إستونيا وإسرائيل وسلوفينيا.

للمُستخدَمين اليابانيين العاملين بدوام جزئي ارتفاعًا دراماتيكيًا، في حين ظلت النسبة المئوية للعمال الموقتين ثابتة إلى حد ما. وقد حُظرت وكالات تقديم المساعدة الموقتة في عام 1947 لاعتقاد المسؤولين اليابانيين أن تلك الوكالات كانت تستغل العمال قبل نشوب الحرب العالمية الثانية. استعادت الوكالات المذكورة قانونيتها عام 1985، لكنها أُخضِعت لتنظيم شديد. وبالتالي، نلاحظ أن نسبة العمال الآتين من طريق وكالات المساعدة الموقتة في العمالة المأجورة تُعتبر قليلة إلى حد ما، على الرغم من أن هذه النسبة تتنامى بسرعة.

يمكن القول عمومًا إنَّ النسبة الغالبة من العمال غير المنتظمين في اليابان هم من النساء. فمعظم العمال بدوام جزئي وأكثر من ثلثي العمال الموقتين هم من النساء، وكثيرات منهن يعدن للالتحاق بالقوة العاملة بعد بلوغ أطفالهن سن الالتحاق بالمدرسة. ويُلاحظ وجود العمل بدوام جزئي، على نحو خاص، في مجال التجارة بالجملة وتجارة التجزئة، والخدمات والتصنيع؛ ويغلب أن يكون العمل الموقت في المجالات الموسمية الزراعية وصيد السمك وأعمال البناء. ويشيع العمل بدوام جزئي والعمل الموقت، بغض النظر عن معدلاته، على نحو خاص في مجالَيْ التجارة والخدمات. وتنخفض المعدلات انخفاضًا كبيرًا بحسب حجم الشركة في مجال التصنيع، لكنها تزداد بحسب حجم الشركة في مجال التجارة بالجملة وتجارة التجزئة.

لماذا يشيع العمل غير المنتظم إلى هذا الحد في اليابان؟ تفسِّر العناصرُ المتعلقة بالطلب والسياساتُ العامة المعدل العالي للعمالة غير المنتظمة. وبالنظر إلى أن النساء اليابانيات عادة ما يتحملن مسؤولية الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال أكثر من الرجال، فإنهن غالبًا ما يسعين للاضطلاع بمهمات موقتة أو تتطلب ساعات أقل. ويُتوقع من العاملين المنتظمين بدوام كامل في الشركات الكبرى قبول نقلهم إلى مناطق جغرافية أخرى؛ في حين تفضّل زوجات هؤلاء العمالة المرنة للتأقلم مع التنقلات من هذا النوع. إلى ذلك، هناك تخفيضات ضرائبية تُمنح للنساء المتزوجات كي يعملن بدوام جزئي أو في أعمال موقتة. وتحتفظ أولئك النسوة بوضعهن المستقل كما يُعتبرن

مشمولات بجزء من الضمان الصحي الممنوح لأزواجهنَّ ويحصلن على تقاعد من الحكومة. كما يحصل رأس العائلة على حسم لأي فرد يعيله يُقتطع من الدخل الخاضع للضريبة وعلى مخصصات للأسرة من صاحب العمل. بالتالي، نجد أن ثمة جوانب في العلاقات الصناعية وقانون الضرائب في اليابان تمثل دوافع لكثير من النساء تدفعهن إلى الحصول على وظائف غير منتظمة.

ثانيًا، ومن الجانب المتعلق بالعرض، يُعتبر نظام الأقدمية (*nenko*) المذكور أعلاه والخاص بالمكافآت سببًا مهمًا آخر لارتفاع معدل العمل غير المنتظم. توظِّف الشركاتُ اليابانية، وعلى نحو يماثل العمل غير المعياري في دول أخرى، عمالًا غير منتظمين بهدف خفض تكلفة العمال وزيادة مرونة العمالة. ومع أن أجور العمال غير المنتظمين والعمال المنتظمين قد لا تختلف كثيرًا بالنسبة إلى العمال ذوي فترة الخدمة القصيرة أو الذين لم يسبق لهم العمل، فإن أجور العمال غير المنتظمين الذين لا يشملهم نظام الأقدمية لا تزيد مع طول مدة الخدمة، أو أنها، على الأقل، لا تزيد بمعدل زيادة العمال المنتظمين. إلى ذلك، لا يخضع أصحاب العمل اليابانيون إلى ضرائب تأمين البطالة والتقاعد والضمان الصحي في ما يتعلق بكثير من العمال غير المنتظمين. وتوفر الشركات اليابانية المتوسطة والكبيرة، عادة، ضمانات ضمنية بالعمالة مدى الحياة لعمالها المنتظمين، وقد منحت المحاكم اليابانية لأولئك العمال الأساسيين حمايات فعالة ضد التسريح. لكن العمال بدوام جزئي لا يتمتعون بالدرجة ذاتها من الحماية. بالتالي، يمكن للعمال غير المنتظمين أن يمثلوا مجرد حلٍّ موقت في خلال فترات الركود الاقتصادي لأن بالإمكان فسخ عقودهم بسهولة. وتُعتبر هذه مشكلة متنامية بالنظر إلى أن تقدُّم القوة العاملة اليابانية في السن يمثّل ضغطًا على الشركات اليابانية يدفعها لخفض تكلفة العمال. وتُعتبر اليابان إحدى الدول الأكثر تضررًا من «كهولة» سكانها؛ ومن المتوقع أن تصل نسبة الأشخاص الذين تجاوزوا سن الخامسة والستين إلى 40 في المئة عام 2050، بعد أن كانت 23 في المئة عام 2009 و5 في المئة فقط عام 1950. وتوجد في اليابان حاليًا نسبة من السكان الكهول تفوق النسبة الموجودة في الولايات المتحدة، لكن هذه النسبة سوف تصبح أعلى من نسبة

الولايات المتحدة بكثير بحلول عام 2030، وفي ما يتعلق بالدول الأوروبية، يوجد في ألمانيا حاليًا توزُّع عمري حالي ومتوقع (لغاية عام 2030) مماثل، وهي تأتي بعد اليابان قليلًا بنسبة العمر خمس وستين فما فوق. نجد في المقابل أن الهند والبرازيل والصين تضم نسبًا مئوية أعلى من الشباب (دون الخامسة عشرة)، تبلغ ضعف النسبة الموجودة في اليابان[7]. ومع تقدّم السكان اليابانيين في السن وتباطؤ النمو الاقتصادي، أصبحت الشركات اليابانية مثقلة بعدد كبير من العمال الكهول والعمال الذين بلغوا منتصف العمر، من أصحاب الأجور العالية، الموجودين ضمن نظام الأقدمية. كان أحد الأساليب التي لجأت إليها الشركات من أجل زيادة مرونة العمل وخفض تكلفة العمال، من دون أن تضطر إلى تفكيك ممارسات العلاقات الصناعية التقليدية المتعلقة بالعمالة مدى الحياة وبنظام الأقدمية، هو استخدام عدد أكبر من العمال غير المنتظمين الذين يسهل صرفهم من العمل والذين لا ترتبط أجورهم بأقدميتهم والذين لا يشملهم نظام الترقيات عمومًا[8].

تنظيم ساعات العمل في أوروبا

اعتبارًا من تسعينيات القرن العشرين، راحت مجموعة كبيرة وعابرة للقوميات من التوجيهات الخاصة بوقت العمل في الاتحاد الأوروبي، والمتعلقة بالساعات الأسبوعية والعطل وإجازة الوالدَيْن والإجازة لأسباب أسرية والعمل بدوام جزئي، ترشد التشريعات والممارسات الوطنية (يضم الجدول (5-3) موجزًا لها)[9]. وتوفر توجيهاتُ الاتحاد الأوروبي إطارًا عابرًا للقوميات تطبّق الدول الأعضاء في خلاله ما يُطلَب منها بوساطة التشريعات أو المفاوضات الجماعية أو عبر مزيج من الاثنين[10]. أدّى ذلك، بوجه عام، إلى صورة عامة

---

(7) <www.stat.go.jp/english/data/hand-book/c02cont.htm#ch2_2>, retrieved September 5, 2011

(8) Susan Houseman and Machiko Osawa, «Part-time and Temporary Employment in Japan,» *Monthly Labor Review*, vol 118, no 10 (October 1995).

(9) النص الكامل لتوجيهات الاتحاد الأوروبي موجود على موقع Europa الموقع الرسمي للاتحاد الأوروبي: <www.europa.eu.int>

(10) Janet C. Gornick And Marcia K. Meyers, *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment* (New York: Russel Sage Foundation, 2003), pp. 157-160.

مكوَّنة من أسابيع عمل أقصر، وساعات عمل سنوية أقصر، وإجازات مدفوعة أطول للعمال تمكّنهم من الالتفات إلى شؤون الأسرة، وعطل أطول، وهذا شيء مختلف تمامًا عن الوضع في الولايات المتحدة.

يبدو تنظيم ساعات العمل في الولايات المتحدة ضعيفًا أو حتى غير موجود مقارنةً بمثيله في الدول الأوروبية. ففي الولايات المتحدة تعمل قوانين كثيرة فدرالية وأخرى خاصة بكل ولاية بالمشاركة مع اتفاقيات تفاوض جماعية، حيث تتعلق هذه الأخيرة بالنسبة الضئيلة من العمال الأميركيين الممثَّلين في النقابات العمالية حاليًا. وهناك قانونان فدراليان مهمان على نحو خاص: «قانون معايير العمل العادل» (FLSA) الصادر عام 1938 وتعديلاته اللاحقة، و«قانون ضمان الدخل التقاعدي للمستخدَم» (The Employee Retirement Income Security Act - ERISA) الصادر عام 1974. وتُدخِل بعضُ الولايات على القوانينَ الفدرالية إضافات تتعلق بالعمل الإضافي وأيام الإجازات[11].

الجدول (5-3)

توجيهات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بوقت العمل

توجيهات عام 1993 في شأن وقت العمل	العدد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية هو 48 ساعة، بما في ذلك العمل الإضافي؛ لا يمكن لأصحاب العمل أن يطلبوا ساعات أطول، لكن الدول قد تختار عدم تنفيذه؛ لا تقلّ الإجازة المدفوعة عن أربعة أسابيع (بعد أن كانت ثلاثة أسابيع)
توجيهات عام 1996 في شأن إجازة الأمومة أو إجازة الوالدين والإجازة لأسباب أسرية	تُقِرّ هذه التوجيهات المتطلبات الدنيا المتعلقة بإجازة الوالدين والغياب غير المتوقع عن العمل للتوفيق بين المهنة ومسؤوليات الأسرة وتوفّر فرصًا ومعاملة متكافئتين للنساء والرجال؛ تقرّ إجازة والدين مدفوعة أو غير مدفوعة لمدة ثلاثة أشهر على الأقل للنساء والرجال بعد ولادة أو تبني طفل (غير إجازة الأمومة)، وذلك إلى أن يبلغ الثامنة؛ وتوفّر حماية للعمال ضد التسريح نتيجة طلب إجازة الوالدين أو الاستفادة منها، كما تؤمن حق العودة إلى العمل نفسه أو إلى عمل مماثل، مع الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة سابقًا.

يتبع

(11) Ibid., pp. 147-148.

تابع

توجيهات عام 1997 في شأن العمل بدوام جزئي	تطالب هذه التوجيهات الدول الأعضاء بمنع أصحاب العمل من معاملة عمال الدوام الجزئي على نحو أقل مراعاة مما يُعَامَل به نظراؤهم من العمال بدوام كامل، وذلك في ما يتعلق بالأجور والضمان الاجتماعي والمزايا المهنية وفرص التدريب والترقية وحقوق التفاوض؛ كما تحث الدول الأعضاء على إزالة العقبات التي تعترض العمال بدوام جزئي وعلى توجيه أصحاب العمل كي يأخذوا بالاعتبار طلبات العمال بالانتقال بين العمل بدوام جزئي والعمل بدوام كامل تبعًا لتغيّر الحاجات الأسرية والشخصية.

المصدر: تم جمع البيانات من: Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers, *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment* (New York: Russell Sage Foundation, 2003).

يغطي «قانونُ معايير العمل العادل» (FLSA) الحكوماتِ الفدرالية وحكوماتِ الولايات والحكوماتِ المحلية والمؤسساتِ الخاصة المنخرطة في مجال التجارة بين الولايات. وكما أوردنا في الفصل الثاني، رسّخ القانون المذكور أسبوع عمل مؤلفًا من أربعين ساعة ليكون هو الوقت المعياري في الولايات المتحدة، ويفرض القانون على أصحاب العمل دفع أجر مرّة ونصف للعمل الإضافي خارج نطاق أربعين ساعة في أسبوع مؤلف من سبعة أيام. كما يعيّن القانونُ حدود وقت العمل للعمال دون الثامنة عشرة من العمر. وعلى الرغم من تزايد عدد العمال المشمولين بالقانون المذكور وفئاتهم بمرور الزمن، لم يحدث أن أصبح كل العمال مشمولين بهذا القانون؛ ونلاحظ مؤخرًا أن عددًا كبيرًا ومتناميًا من العمال ليسوا مشمولين بشروط العمل الإضافي الواردة في القانون. فهناك أكثر من ربع العمال بدوام كامل «مستثنون» من تلك الشروط لأن الواجبات التي ينطوي عليها عملهم تصنفهم في خانة المديرين التنفيذيين أو المديرين الإداريين أو المهنيين الذين يتلقون رواتب بدل الأجور بالساعة ورواتب أعلى من الحد الأدنى الذي يحدده القانون[12]. وبخلاف القوانين في الدول الأوروبية، التي تحدّد الحدّ الأقصى لساعات العمل الأسبوعية، لا يحدِّد قانونُ FLSA سقفًا كهذا. ولا هو يمنع العمل الإضافي الإجباري. بالتالي يجد العمالُ الأميركيون الذين يرفضون العمل الإضافي أنفسَهم من دون حماية من احتمال فقدان عملهم

(12) هذه التقديرات سابقة للتغييرات التي أُدخلت على أنظمة العمل الإضافي في عام 2004.

أو خفض مرتبتهم الوظيفية أو أي تداعيات أخرى. ومن بين العمال الذين يزاولون عملًا إضافيًا في الولايات المتحدة، يزاول ربعهم هذا العمل على نحو إجباري. ونجد في كل الولايات تقريبًا قوانين عمل إضافي تنسجم وشروط قانون FLSA؛ بل أن بعض الولايات تؤمن حمايات إضافية. تشترط ولايتا آلاسكا (Alaska) ونيفادا (Nevada)، مثلًا، أن يُدفع أجر العمل الإضافي بعد ثماني ساعات نهارية في معظم الحالات؛ وتحدد بعض الولايات وقت العمل في أنشطة وقطاعات محددة لأسباب تتعلق بالسلامة العامة أو بسلامة المرضى، كما في وسائل المواصلات أو الرعاية الصحية. وتشترط بعض الولايات حصول العاملين على يوم إجازة من كل سبعة أيام[13].

لا يتضمن قانون FLSA أنظمة تتعلق بالتعويضات وبالمزايا الخاصة بالعمل بدوام جزئي والعمل لساعات مخفَّضة والعمل غير المعياري. والواقع أن «قانون ضمان الدخل التقاعدي للمستخدَم» (ERISA)، إلى جانب «قانون الضرائب الأميركي» (US Tax Code)، يمنح أصحاب العمل الحق في تقديم مزايا مختلفة إلى عمال الدوام الجزئي والدوام الكامل. ويسمح هذا التشريع لأصحاب العمل باستثناء عمال الدوام الجزئي من الضمان الصحي ومن برامج التقاعد[14].

لا توجد في التشريعات الأميركية، بخلاف الدول الأوروبية، قوانين تطالب بتعويض العاملين الذين يعملون ورديات غير معيارية بدفع مكافأة أو بمنحهم «إجازة تعويضية» (compensatory time). كما أن الولايات المتحدة، وبخلاف الدول الأوروبية أيضًا، تفتقر إلى سياسة وطنية خاصة بالإجازات. إذ يُترك تقدير وقت الإجازة لاستنساب أصحاب العمل؛ ويُعتبر وقت الإجازة الخاص بالأميركيين، وسطيًا، أقصر من وقت إجازة الأوروبيين. ويمكن القول إن عمال الدوام الكامل في المؤسسات المتوسطة والكبرى في الولايات المتحدة يحصلون، وسطيًا، على إجازة مدفوعة تستمر 9.6 أيام بعد العمل

---

(13) Ibid., pp. 148-149, 152-153.

(14) Ibid., pp. 149-150.

لسنة واحدة، و11.5 يومًا بعد ثلاث سنوات، و13.8 يومًا بعد خمس سنوات، و16.8 يومًا بعد عشر سنوات، وذلك بالمقارنة مع الحد الأدنى القانوني البالغ عشرين يومًا في الدول الأوروبية الأقل كرمًا في هذا المجال، بلجيكا وألمانيا وهولندا والمملكة المتحدة[15].

وكما لاحظنا سابقًا، ثمة افتراض يقول إن وقت العمل المأجور يتقلص على نحو متنام في الدول الصناعية بعد التقدم التكنولوجي الذي شهدته تلك الدول، لكن الواقع لا يُظهر أي اتجاه خطي واضح[16]. ويختلف وقت العمل اختلافًا بيّنًا بين الدول وضمن الدول بحسب المجال والمهنة والجندر والعِرق ونوع الأسرة والفترة التاريخية[17]. وبخلاف التوجّهَيْن التوأمين في الولايات المتحدة، وهما إجهاد العمال والعمالة الناقصة، تقلّص عدد ساعات العمل السنوية والأسبوعية في أوروبا الغربية في العقود الأخيرة نتيجة وضع قيود قانونية، جرى التفاوض عليها جماعيًا، بخصوص الساعات المعيارية وساعات العمل الإضافي في دول الاتحاد الأوروبي. وتباطأ التوجه نحو ساعات عمل أقصر في أوروبا اعتبارًا من ثمانينيات القرن العشرين، وذلك نتيجة سعي الحكومات وأصحاب العمل لتبنّي المزيد من المرونة، وكانت النتيجة حصول تنوع في أنماط العمل وعدم بقائها ضمن الأطر المعيارية، كما في الولايات المتحدة[18].

تُعتبر النقابات عاملًا مهمًا آخر في تنظيم وقت العمل في أوروبا. تتمتع النقابات في الدول الأوروبية وكندا بتأثير في تحديد وقت العمل أكثر بكثير

(15) Ibid., pp. 155, 180-182.

(16) Deborah M. Figart and Lonnie Golden, «The Social Economics of Work Time,» *Review of Social Economy*, vol. 56, no. 4 (1998).

(17) Ibid.

(18) Colette Fagan, «The Temporal Organization of Employment and the Household Rhythm of Work Schedules,» *American Behavioral Scientist*, vol. 44, no. 7 (2001); Figart and Golden, «The Social Economics of Work Time»; Lonnie Golden and Deborah M. Figart, eds., *Working Time: International Trends, Theory, and Policy Perspectives* (New York: Routledge, 2000); Francis Green, «Why Has Work Effort Become More Intense?,» *Industrial Relations*, vol. 43, no. 4 (September 2004); Karl Hinrichs, William Roche and Carmen Sirianni, *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1991).

مما تتمتع به في الولايات المتحدة، ويعود السبب، جزئيًا، إلى أن النقابات في الدول الأوروبية وكندا تشمل عددًا أكبر من العمال كما أنها تتمتع بنفوذ أكبر مما تتمتع به في الولايات المتحدة، وهناك كثير من النقابات الأوروبية التي جعلت من وقت العمل قضية ذات أولوية. كانت النقابات، تاريخيًا، تهتم بتخفيض معدلات البطالة من طريق إدخال إصلاحات على وقت العمل؛ لكن الأهداف أصبحت، مؤخرًا، تضم أيضًا حماية الوقت المخصص للأسرة وتعزيز المساواة بين الجنسين[19].

يُعتبر معدل التغطية النقابية في أوروبا وكندا أعلى، عمومًا، مما هو عليه في الولايات المتحدة. ففي كندا والمملكة المتحدة، نجد أن نسبة 36 في المئة و47 في المئة من العمال، على التوالي، مشمولون باتفاقات المفاوضات الجماعية؛ وفي الدول الإسكندنافية ودول القارة الأوروبية، تراوح التغطية النقابية بين 70 في المئة تقريبًا وما يزيد على 90 في المئة من العمال[20]، في ما عدا فرنسا حيث نجد أن 8 في المئة فقط من العمال منظمون في نقابات[21]. في المقابل، كانت نسبة أقل من 13 في المئة من القوة العاملة الأميركية ينتمون إلى نقابات في عام 2005، أي أن النسبة انخفضت عن 35.5 في المئة من العمالة في أثناء الحرب العالمية الثانية. وبالأرقام المجردة، يمكن القول إن الانتساب إلى النقابات وصل ذروته في الولايات المتحدة عام 1978، إذ بلغ الرقم 22.75 مليون عامل[22].

في الدانمارك وألمانيا والمملكة المتحدة، تُعتبر المفاوضات الجماعية الآلية الرئيسة لتنظيم ساعات العمل؛ وفي فرنسا، يُعتبر قانون العمل هو الآلية

---

(19) Alberto Alesina, Edward Glaeser and Bruce Sacerdote, «Work and Leisure in the U.S and Europe: Why So Different?,» Working Paper 11278 (April) (Cambridge, MA National Bureau of Economic Research, 2005); Gornick and Meyers, *Families That Work*, pp. 157, 162-163

(20) Gornick and Meyers, Ibid., p. 157.

(21) Katrin Bennhold, «French Unions Losing Influence in Down-turns,» *The New York Times*, at: < http:www.nytimes.com/2008/12/26/business/worldbusiness/26union.html?pagewanted=all> (25 December 2008).

(22) Randy Hodson and Teresa A. Sullivan, *The Social Organization of Work*, 4th ed. (Belmont, CA: Thomson Wadsworth, 2008), pp. 143-144.

الرئيسة؛ وفي ما تبقى من الدول الإسكندنافية ودول قارة أوروبا، التي أجرى غورنيك وميرز[23] دراسات حولها، يتكوّن السياق الدستوري لساعات العمل من إطار تشريعي راسخ ترفده اتفاقات مفاوضات جماعية.

يقدم العملُ الأساس الذي أنجزه غورنيك وميرز[24] مقارنة شاملة بين أنظمة ساعات العمل في عشر دول أوروبية - هي الدول الإسكندنافية: الدانمارك وفنلندا والنرويج والسويد؛ الدول القارّية: بلجيكا وفرنسا وألمانيا واللوكسمبورغ وهولندا؛ والمملكة المتحدة - ومثيلاتها في الولايات المتحدة وكندا. وفي ما يلي مناقشة للأنظمة المتعلقة بساعات العمل الأسبوعية والإجازات وساعات العمل غير المعيارية والعمالة بدوام جزئي.

ساعات العمل الأسبوعية

اعتبارًا من عام 2000، تقريبًا، جرى في كل أنحاء أوروبا تحديد ساعات العمل الأسبوعية «الطبيعية» بدوام كامل يشكّل الحد الأقصى لساعات العمل بحيث أن الساعات التي تتجاوز هذا الحد تُعتبر ساعات عمل إضافي ينبغي أن يُدفع للعامل أجر لقاءها، وكانت الساعات المحددة المذكورة أقل من المعيار القانوني في الولايات المتحدة وكندا الذي يبلغ أربعين ساعة، وخمسًا وثلاثين ساعة في فرنسا، وبين سبع وثلاثين ساعة وتسع وثلاثين ساعة في المملكة المتحدة والدول الإسكندنافية ودول قارة أوروبا. لكن المملكة المتحدة، وحدها، اختارت حاليًا التخلي عن الحد الأقصى الذي فرضه الاتحاد الأوروبي لساعات العمل الذي يشمل العمل الإضافي، وهو ثمان وأربعون ساعة. في بعض الحالات الخاصة، يصبح الحدّ الأقصى لساعات العمل الأسبوعية الذي حدده القانون دون الحدّ الأقصى لدول الاتحاد الأوروبي، وهو ثمان وأربعون ساعة: وهو تحديدًا، تسع وثلاثون ساعة في بلجيكا، وأربعون ساعة في فنلندا والنرويج والسويد[25]. ولا تتوقف الحركات المطالبة بتخفيض عدد ساعات

(23) Gornick and Meyers, *Families That Work*, pp. 157-160.

(24) Ibid.

(25) Ibid., pp. 157, 161, 310.

العمل إلى أدنى من ذلك في كل أنحاء أوروبا، وتضع هذه الحركات نصب أعينها هدف الوصول إلى أسبوع عمل طبيعي مؤلف من خمس وثلاثين ساعة في بعض الحالات[26].

الإطار (5-1)

أسبوع العمل المؤلف من خمس وثلاثين ساعة في فرنسا

في عام 1982، تقلّص أسبوع العمل في فرنسا من 40 إلى 39 ساعة. وفي عام 1998، أَقَرَّ قانونٌ يُدعى Aubry I مجموعة من المحفِّزات المالية للشركات لتقوم بخفض كل أو بعض ساعات عمل مُستخدَميها بنسبة عشرة في المئة على الأقل قبل الأول من كانون الثاني/يناير من عام 2000، مقابل الحقّ في خفض مساهمات الضمان الاجتماعي لمدة خمس سنوات. كان المطلوب من الشركات الاحتفاظ بالعمال لمدة سنتين أو إيجاد أعمال بمعدل 6 في المئة. وفي عام 2000 تم تفعيل قانون Aubry II الذي حدّد ساعات العمل السنوية بألف وستمئة ساعة وسمح بتغيير ساعات العمل الأسبوعية بحسب تقلبات العمل. حلَّ محل المحفزات المالية إعانات طويلة الأجل مقابل خفض مساهمات الضمان الاجتماعي بالنسبة إلى مستويات الدخل المنخفضة إلى المتوسطة، ولم تعد الشركات خاضعة لشروط الإبقاء على الوظائف أو إيجاد وظائف. ويعتمد الحصول على الإعانات طويلة الأجل على التفاوض لإبرام اتفاق مقبول من غالبية المستخدَمين في الشركة أو في المؤسسة أو في القطاع[27].

أنهى قانونُ Aubry II، بتحديده ساعات العمل السنوية وسماحه بتغيير ساعات العمل الأسبوعية، تقليدًا يعود لعقود يحدِّد أسابيع العمل المعيارية. كما ساهم القانون المذكور في تفتيت أكبر للقوة العاملة الفرنسية، مؤثِّرًا بذلك على العمال في الأعمال غير المستقرة والأعمال الأساسية، وعلى

(26) Ibid., pp. 162-163.

(27) Pascal Charpentier et al., «The French 35-hour Week: A Decent Working Time Pattern? Lessons from Case Studies,» in Jean-Yves Boulin [et al.], eds., *Decent Working Time* (Geneva: International Labour Office, 2006), p. 183.

الفئات المختلفة من المستخدَمين في الشركة نفسها والعمال من فئات عمرية وأوضاع شخصية مختلفة[28].

أقرَّ قانونا Aubry قاعدة أسبوع العمل المؤلف من خمس وثلاثين ساعة في فرنسا، لكن التغيير في ساعات العمل الأسبوعية يعني أن أسابيع العمل قد لا تكون بالضرورة خمسًا وثلاثين ساعة من حيث التطبيق العملي. قامت بعض الشركات بالتفاوض في شأن «وقت عمل مخفَّض» (Reduced Work Time - RWT)، وهو في واقع الأمر وقت تعويضي لأسابيع العمل الطويلة، يمكن للعمال الاستفادة منه بسهولة أو بصعوبة بحسب أوضاع الشركة كضغوط السوق أو عدم كفاية عدد العاملين في الشركة. وفي بعض الشركات، تقوم الإدارة، وعلى نحو متنام، بتنظيم وقت العمل المخفض[29]. ويظهر اختلاف ساعات العمل واضحًا على نحو خاص في مجالات الخدمات الفرنسية التي تتطلب التواصل مع عموم الناس حيث ترتفع معدلات العمالة بدوام جزئي والعمالة «غير الاعتيادية المزعجة»[30]، على نحوٍ مشابهٍ للعمل غير المعياري والبرامج غير المعيارية في الولايات المتحدة.

نجحت النقابات المهنية الفرنسية، التي تتمتع بثلثي الدعم الشعبي في دعوتها إلى خفض ساعات العمل الأسبوعية من تسع وثلاثين ساعة إلى خمس وثلاثين ساعة من دون أي خسارة في الأجر وذلك لمواجهة معدل البطالة المرتفع تاريخيًا، والبالغ 12.5 في المئة. وفي المراحل الأولى لتطبيق هذا القانون، ومع التعديلات التي أدخلت عليه، لم يظهر أنّه قد ساهم بحق في خفض وقت العمل، لكنه سمح لأصحاب العمل بجعل هذا الوقت أكثر مرونة، وفي بعض الأحيان أطول ولا يمكن التنبؤ به. ادّعى منتقدو القانون أن النتيجة كانت زيادةَ حجمِ القوة العاملة الموقتة الفرنسية

---

(28) Ibid., p. 207.

(29) Ibid.

(30) Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice and Martine Pernod-Lemattre, «The Working Conditions of Blue-Collar and White-Collar Workers in France Compared: A Question of Time,» in Boulin [et al.], eds., *Decent Working Time.*

وامتدادها[31]. وأدى انخفاض نمو الإنتاجية إلى إيجاد ضغوط باتجاه زيادة ساعات العمل لا في فرنسا وحدها[32]، حيث دعا الرئيس نيكولا ساركوزي (Nicolas Sarkozy) إلى إلغاء قانون الخمس والثلاثين ساعة وزيادة ساعات العمل الأسبوعية، بل وفي ألمانيا أيضًا حيث تم تخفيض ساعات العمل الأسبوعية في بعض القطاعات. وفي بعض الحالات، جرى تمديد أسبوع العمل إلى أكثر من أربعين ساعة، كما في مقاطعة بافاريا الألمانية حيث ثبت أسبوع العمل عند اثنتين وأربعين ساعة حتى الآن، كما جرت زيادة عدد الساعات، كما في شركة «سيمنز» (Siemens) في ألمانيا عندما وقّعت النقابة عقدًا لإطالة أسبوع العمل من خمس وثلاثين ساعة إلى أربعين ساعة من دون زيادة الأجر. وفي بريطانيا، يعمل أكثر من خمس القوة العاملة ساعات تزيد على الحد الأقصى الإجباري الذي يحدده الاتحاد الأوروبي، وهو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيًا[33].

لاحظ كرومبتون[34] ارتفاعَ منسوب التضارب بين العمل والحياة في فرنسا بالمقارنة مع خمس دول (بريطانيا، فنلندا، النرويج، البرتغال، الولايات المتحدة). فتقسيم العمل ضمن العائلة الفرنسية أكثر تقليدية منه في الدول المذكورة، عدا البرتغال[35] وهو مؤشر مهم على التضارب

(31) Jeff Apter, «France Plans 35-Hour Week by 2000 - Without Pay Loss,» *UE News,* retrieved from http://ranknfile-ue.org/uen 1297 france.html (December 1997); Marianne Arens and Francoise Thull, «The Fraud of the 35-Hour Workweek in France,» *World Socialist Website* retrieved from http://www.wsws.org/articles/1999/nov1999/fran-n09_prn.shtml (9 November 1999); Peter Ford, «France Cuts Hours to Make Jobs,» *The Christian Science Monitor*, retrieved from http://csmweb2.emcweb.com/durable/1998/02/11/intl/intl.1 (11 February 1998); Francoise Thull and Marianne Arens, «The 35-Hour Work-week in France: How a Progressive Idea was Distorted Beyond Recognition,» *World Socialist Website,* retrieved from http://www.wsws.org/articles/2000/feb2000/fran-f18_prn. shtml (18 February 2000); John Vinocur, «France's Shift to a 35-Hour Workweek: Is It Breeding Jobs or Higher Taxes?,» *International Herald Tribune,* retrieved from http://www.iht.com/IHT/JV/99/jv060199.html (1 June 1999).

(32) Laurence Frost, «France Waters Down 35-Hour Workweek,» *The Courier-Journal* (23 March 2005).

(33) Mark Landler, «Europeans Rethink Workweek,» *The Courier-Journal* (19 July 2004).

(34) Rosemary Crompton, *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies* (Cambridge: Cambridge University Press, 2006), p. 132.

(35) Ibid., p. 149.

بين العمل والحياة[36]. وقد يبدو ارتفاع منسوب التضارب بين العمل والحياة في فرنسا نوعًا من المفارقة بالنظر إلى الدعم الحكومي الشامل في مجال رعاية الأطفال وقصر ساعات العمل هناك. بالتالي، يبدو أن التقسيم الجندري للعمل بحد ذاته قد يكون مسألة مثيرة للنزاع[37] لا تستقر على حال. ويغلب أن تكون المواقف في شأن التقسيم الجندري للعمل في فرنسا تقليدية، وقد دعمت رعايةُ الأطفال التي تؤمّنها الحكومة تلك المواقف من خلال إدارة البرامج الخاصة بالأمهات. وعلى الرغم من أن عدد الساعات التي تمضيها المرأة الفرنسية في مزاولة الأعمال المنزلية قد انخفض إلى حد كبير، وارتفع عدد الساعات التي يمضيها الرجال في مزاولة الأعمال المنزلية إلى حد ما، فإن الرجال الفرنسيين لم «يُجبَروا» على الاضطلاع بالشؤون المنزلية قدر الرجال البريطانيين والأميركيين، بحيث يمكّنون شريكة حياتهم من العمل، نظرًا إلى توافر رعاية الأطفال المدعومة من الدولة على نحو واسع. نجد في المقابل أن الدعم الحكومي في الدول الإسكندنافية سهّل نسبيًا انخراط الرجال في الشؤون المنزلية بنسبة أكبر لأن أشكال الدعم المذكورة قد صُمّمت عن عمد بحيث تشجع على المساواة بين الجنسين[38].

الإجازات

رفعت بعض الدول الحد الأدنى للإجازات الذي فرضته دول الاتحاد الأوروبي، وهو عشرون يومًا، إلى واحد وعشرين يومًا في النرويج؛ وأربعة وعشرون يومًا في فنلندا للعمال الذين أمضوا أقل من سنة واحدة في العمل؛ وخمسة وعشرون يومًا في الدانمارك والسويد وفرنسا واللوكسمبورغ؛ وثلاثون يومًا في فنلندا للعمال الذين أمضوا أكثر من سنة في العمل. وتؤمّن اتفاقات المفاوضات الجماعية ثلاثة وعشرين يومًا وسطيًا في النرويج؛ وخمسة وعشرين يومًا في فنلندا والسويد وبلجيكا وفرنسا؛ وسبعة وعشرين يومًا في

(36) Ibid., p. 162

(37) Ibid., p. 149

(38) Ibid., pp. 150-152

اللوكسمبورغ؛ وتسعة وعشرين يومًا في ألمانيا؛ و31.5 واثنين وثلاثين يومًا في هولندا والدانمارك على التوالي. وفي الدانمارك، يحصل العاملون ممن لديهم أطفال دون الرابعة عشرة من العمر على ثلاثة وثلاثين يومًا[39].

في كندا، يفرض القانونُ منحَ إجازة سنوية تستمر أسبوعين (عشرة أيام)؛ واعتبارًا من عام 1997، أصبح للعاملين الحق بأسبوع ثالث، على الرغم من أنه لا يُطلَب من أصحاب العمل سوى دفع أجر الأسبوعين الأولين فحسب. وتؤمن معظم اتفاقات المفاوضات الجماعية خمسة عشر يومًا بعد قضاء العمال من سنة إلى خمس سنوات في العمل، وعشرين يومًا بعد ست إلى عشر سنوات، وخمسة وعشرين يومًا بعد سبع عشرة إلى عشرين سنة. وفي المملكة المتحدة، يفرض القانون منح إجازة عشرين يومًا سنويًا، وتؤمّن اتفاقات المفاوضات الجماعية 24.5 يومًا وسطيًا[40].

الساعات غير المعيارية

في تحدٍّ للمبادئ الرأسمالية، تقوم بعض الدول الأوروبية التي أجرى كلًا من غورنيك وميرز[41] دراسة حولها بتخفيض الطلب على العمال في خلال الساعات غير المعيارية من طريق تحديد ساعات بدء عمل المؤسسات أو ساعات الإنتاج فيها، الأمر الذي يقلّص ساعات العمل في خلال وقت العشاء والليل والعطلة الأسبوعية. ومن بين الدول الإسكندنافية، قامت الدانمارك وفنلندا والنرويج بتحديد الساعات المذكورة بموجب القانون، ومنعت فتح المخازن بعد الساعة الثامنة مساء بدءًا بيوم الاثنين ولغاية يوم الجمعة، وبعد الساعة الثانية ظهرًا يوم السبت، وطوال يوم الأحد في الدانمارك؛ وبعد الساعة التاسعة مساء يوم الاثنين ولغاية يوم الجمعة، وبعد الساعة السادسة بعد ظهر يوم السبت، وفي كثير من أيام الآحاد في فنلندا؛ ومُنع العمل الليلي بين الساعة التاسعة مساء والسادسة صباحًا والعمل يوم الأحد في النرويج، وذلك على

---

(39) Gornick and Meyers, *Families That Work*, pp. 179-180.

(40) Ibid., p. 180.

(41) Ibid., pp. 172-177.

الرغم من وجود استثناءات كثيرة. وفي حين أُلغي التنظيم القانوني لساعات فتح المخازن في السويد، فإن المفاوضات الجماعية تنظّم العمل في خلال الساعات «غير الملائمة» خارج الساعات العادية للأعمال، وهي عمومًا من الساعة التاسعة صباحًا ولغاية الساعة الثامنة مساء. وفي كل تلك الحالات، يحصل المستخدَمون الذين يعملون ليلًا أو أيام الآحاد على تعويض مالي، قد يصل إلى مئتين في المئة من الأجر العادي.

تنظم الأوامرُ القانونية العملَ في خلال الساعات غير المعيارية في دول القارة الأوروبية أيضًا. على سبيل المثال، يُمنع في بلجيكا العمل بين الساعة الثامنة مساء والسادسة صباحًا، مع استثناءات عديدة. ويحق للعمال الليليين الحصول على تعويض مالي، كما أن من يعملون أيام الآحاد يحق لهم الحصول على وقت تعويضي في خلال الأسبوع التالي. وفي عام 1998، ألغيت الأنظمة التي تحد من عمل النساء الليلي، وهي أنظمة مماثلة لأنظمة الحماية التي كانت موجودة في الولايات المتحدة «محررة» بذلك النساء بما يسمح لهن بالعمل ليلًا مع الحق بالحصول على تعويض مالي مساوٍ لما يحصل عليه الرجال. وفي فرنسا، يُحدّد عمل المحلات التجارية بثلاث عشرة ساعة يوميًا، وستة أيام في الأسبوع. وتُغلق مؤسسات تجارة التجزئة أيام الآحاد، على الرغم من أن المحلات الصغيرة المخصصة لبيع الأطعمة يمكن أن تبقى مفتوحة لغاية الساعة الواحدة بعد الظهر. وتشترط اتفاقات المفاوضات الجماعية الحصول على وقت تعويضي أو أجر إضافي أو الاثنين معًا مقابل العمل الليلي، كما تشترط الحصول على أجر إضافي مقابل العمل أيام الآحاد. في عام 2001، أُلغيت كل الموانع المتعلقة بعمل النساء الليلي. وفي ألمانيا، حُظر العمل يوم الأحد، على الرغم من وجود استثناءات عديدة[42]. وما زلنا نلاحظ بوضوح استمرار الفروقات الجندرية من النوع الذي ذُكر سابقًا في هذا الكتاب، سواء تلك التي تبقي على دور المرأة بوصفها مدبرة المنزل والمسؤولة عن الأسرة، أو تلك المرتبطة بالضرورات البيولوجية المتعارف عليها. فالنساء الحوامل

---

(42) انظر. Anonymous, «Berlin Adding to Store Hours,» *The Courier-Journal* (12 November 2006), D4

والمرضعات لا يعملن ليلًا، مع بعض الاستثناءات (وهذا ترجيع للأسباب البيولوجية للاختلاف الجندري في وقت العمل، تلك الأسباب التي تؤكد، كما لاحظنا في الفصل الثاني، أن المرأة، من أجل صحتها، لا يجوز أن تعمل ساعات مساوية لما يعمله الرجال)، كما أنه لا يجوز أن تعمل النساء بين الساعة العاشرة مساء والساعة السادسة صباحًا إذا كن مسؤولات عن إعالة أطفال دون الرابعة عشرة من العمر يقيمون معهن من دون وجود رعاية أطفال يمكن التعويل عليها. ويحصل العمال الليليون على أجر إضافي عبر اتفاقات المفاوضات الجماعية. وفي اللوكسمبورغ، يُمنع العمل أيام الآحاد، مع استثناءات عديدة، ولا يمكن للمرأة الحامل العمل بين العاشرة مساء والسادسة صباحًا. ويمكن لمن يعملون أيام الآحاد الحصول على وقت تعويضي وعلى أجر إضافي. وفي هولندا، يُمنع العمل بين العاشرة مساء والسادسة صباحًا، مع بعض الاستثناءات. كما ويُحدَّد العمل يوم الأحد. ويحصل العمال الليليون، بحكم القانون، على وقت تعويضي.

في كندا، يفرض القانونُ الفدرالي وقانونُ المقاطعات فترةَ راحة في خلال الأسبوع تصل إلى أربع وعشرين ساعة، ويُفضل أن تكون يوم الأحد. تغلق المَحال التجارية، عادة، يوم الأحد باستثناء أماكن التسوق عبر الحدود. ويمكن لاتفاقات المفاوضات الجماعية أن تشترط أجرًا أعلى للعمل الليلي والعمل في خلال العطلة الأسبوعية. لا توجد في المملكة المتحدة قوانين تنظم العمل في خلال الساعات غير المعيارية، وغالبًا ما تفرض حصول العمال الليليين على أجر إضافي.

في إيطاليا، وهي ليست ضمن الدول العشر التي أجرى غورنيك وميرز[43] مقارنة منهجية بينها، لا يسمح التشريع الحيادي إزاء الجندر بالعمل الليلي الإجباري، ولكن ليس الطوعي، لبعض المجموعات من الآباء والأمهات. واعتبارًا من عام 1999، لم يعد يُسمح لأصحاب العمل بتكليف عمال، ذكورًا كانوا أم إناثًا، بورديات ليلية إذا كان لديهم طفل دون الثالثة من العمر، أو إذا

---

(43) Gornick and Meyers, «Families That Work.»

كان العامل/ العاملة، والدًا وحيدًا لطفل دون الثانية عشرة من العمر، أو إذا كان العامل/ العاملة يعتنيان بشخص يعاني إعاقة. ويشير غورنيك وميرز[44] إلى أن نتائج هذا القانون لم تتضح بعد. والواقع أن هذه القوانين يمكن أن تكون لها تأثيرات سلبية تؤدي إلى التمييز ضد مجموعات كانت تقليديًا مستثناة من سوق العمل، وهذه مسألة جديدة تواجه منظمي الحملات التي تطالب بالمزيد من المساواة بين جميع المجموعات في إمكانية الحصول على عمل. وفي حين يهدف القانون إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والاعتراف بعمل كلا الأبوين في رعاية الطفل والأسرة، فإنه قد يؤدي بأصحاب العمل إلى التمييز ضد الوالدين في التشغيل، بسبب الخشية من التكاليف أو من عدم إمكانية المرونة في العمل.

العمالة بدوام جزئي

في عام 1997، تبنّى الاتحاد الأوروبي توجيهات معينة بخصوص العمل بدوام جزئي للقضاء على التمييز ضد العمال بهذا الدوام، ولتحسين نوعية العمل بدوام جزئي، وذلك بسبب ميل أصحاب العمل للتمييز ضد العمال بهذا الدوام كاستراتيجية لخفض التكاليف، وبسبب كون الأعمال بدوام جزئي أكثر ميلًا إلى أن تكون أعمالًا هامشية مقارنة بالأعمال بدوام كامل. وبغية تعزيز وتحسين التكامل بين العمل والأسرة، تسهّل هذه التوجيهات تطوير عمل طوعي بدوام جزئي وتساهم في التنظيم المرن لوقت العمل بأسلوب يأخذ بالاعتبار حاجات أصحاب العمل والعمال[45]. طبّقت كل الدول الأوروبية العشر، التي أجرى غورنيك وميرز دراسة حولها، التوجيهات المذكورة من خلال مجموعة من التشريعات والمفاوضات الجماعية. وتُعتبر هولندا، كما سنناقش لاحقًا، مهمة على نحو خاص لأنها تجاوزت التوجيهات الأساسية بإقرار تشريع حول العمل والرعاية يؤدي إلى إضفاء الطابع المعياري على العمل الجزئي.

---

(44) Ibid., p. 173

(45) Ibid., pp. 163-164

يمنح قانونُ المملكة المتحدة، على سبيل المثال، عمالَ الدوام الجزئي حقوق عمال الدوام الكامل نفسها في ما يتعلق بالأجر والعطل والتدريب والإجازة الوالدية، وإمكانية الاستفادة من برامج التقاعد، والحق في المعاملة المتكافئة[46]. قبل صدور التوجيهات المذكورة أعلاه، كانت السويد قد حدَّدت القاعدة المعيارية الخاصة بالحق في العمل بدوام جزئي. واعتبارًا من عام 1978، أصبح للوالدَيْن السويديين الحق في العمل ست ساعات في اليوم بأجر موزَّع بحسب الحصص إلى أن يبلغ أطفالهما الثامنة من العمر. وقامت دول أخرى، منذ تبنّيها توجيهات الاتحاد الأوروبي، بوضع سياسات مختلفة. فقد منحت بلجيكا المستخدَمين حق العمل بنسبة ثمانين في المئة من وقت الدوام الكامل لمدة خمسة أعوام. وشرّعت فرنسا حق العمل بدوام جزئي حصرًا لمن يقومون برعاية الأسرة. وفي فنلندا، هناك خطة للتشارك في العمل من نوعٍ ما يمكن للمستخدَمين بموجبها خفض وقت العمل بنسبة أربعين إلى ستين في المئة لمدة سنة واحدة بحسب اتفاق العمالة، إضافة إلى وجوب تشغيل شخص عاطل عن العمل بالمنصب نفسه. في خلال تسعينيات القرن العشرين، اختبرت البلديات الفنلندية ترتيبات عمل «ستة + ستة»، التي تتبنّى ورديتَي عمل بست ساعات أسلوبًا لتقصير ساعات عمل المستخدَمين وإطالة فترة خدمة الجمهور في الوقت نفسه. ووسَّعت دولٌ أخرى، مثل ألمانيا وهولندا، مجال حقوق العمالة بدوام جزئي ليشمل المستخدَمين في الشركات التي تضم خمسة عشر مستخدَمًا أو عشرة مستخدَمين أو أكثر على التوالي. وتُطبَّق حقوق العمل بدوام جزئي بالترادف مع سياسات الإجازة الأسرية في بعض الدول الأوروبية[47].

صممت هولندا ما يمكن اعتباره أشمل جهد حكومي يهدف إلى زيادة معدل العمالة بدوام جزئي في أعمال ذات نوعية عالية. يتضمن «قانون العمل والرعاية» (Work and Care Act)، الصادر عام 2001، ترتيبات عدة من شأنها تحسين العمل بدوام جزئي للنساء والرجال الهولنديين. يسمح القانون المذكور

(46) Ibid., p. 164.

(47) Ibid., pp. 164-170.

للعمال بزيادة ساعات عملهم أو خفضها، إلا إذا بيَّن أصحاب العمل وجود «مصالح معينة متضاربة متعلقة بالعمل»، كما تُمْنَع كل أشكال الفروقات في المعاملة على أساس ساعات العمل. تكاملت تلك الشروط مع سلسلة من الإصلاحات الرامية إلى دعم تشريع الإجازة الأسرية، والشروط المتعلقة برعاية الطفل و«برامج ما بعد المدرسة» (after-school programs). والهدف المعلن من «قانون العمل والرعاية»، الصادر عام 2001، هو تمكين الزوجين من الاحتفاظ بـ «عمل ونصف عمل» بينهما - أي أن كل واحد منهما يزاول «عملًا بثلاثة أرباع الوقت» - وبذلك يحصل على الوقت اللازم لرعاية الأسرة وعلى المساواة الجندرية، في آن[48]. لكن الهدف المجيد للمساواة الجندرية لا يتحقق دائمًا لمجرد أن عمالة النساء الهولنديات بدوام جزئي تتابع تقدمها بأسرع من عمالة الرجال. وسوف نناقش هذا الموضوع المهم في الإطار (5-2).

الإطار (5-2)
هولندا

استنادًا إلى مصادر «منظمة العمل الدولية[49]» (2006) (International Labour Organization - ILO)، حققت هولندا أكبر مكاسب في تعزيز التوازن بين العمل والحياة من خلال «إضفاء الطابع المعياري» على العمل بدوام جزئي، مع ذلك ما زال النظام الهولندي يتكشّف عن وجود غبن جندري.

دعمت الحكومةُ الهولندية وشركاؤها الاجتماعيين حق الأسر في اختيار عمل بدوام جزئي وساعات عمل أقصر، وذلك في سبيل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. وطُبّقت سياسات ترمي إلى إيجاد معايير خاصة بحقوق العمال بدوام جزئي وبأجورهم ومساواتهم بغيرهم. وظل النمو في مجال العمل بدوام جزئي، في هولندا، متخلفًا عن مثيله في الدول الأوروبية الأخرى لغاية ثمانينيات القرن العشرين عندما شرع بالنمو مع تزايد مساهمة النساء الهولنديات في القوة العاملة. اختارت النساء، في البداية، العمل

(48) Ibid., pp. 165-171.

(49) International Labour Organization (ILO), «Bridging the Decent Work Gap The Netherlands,» *World of Work*, no. 57 (September 2006).

بدوام جزئي نظرًا إلى عدم توافر خيارات رعاية الأطفال النهارية؛ وتلقَّف أصحابُ العمل بترحاب مرونةَ العمل بدوام جزئي وتكلفته المنخفضة. في منتصف تسعينيات القرن العشرين، شمل التشريعُ عمالَ الدوام الجزئي في ما يخص الحد الأدنى للأجور والتقاعد. وعلى الرغم من أن العمال بدوام جزئي يتمتعون بمعاملة متكافئة منذ ذلك الحين، وعلى الرغم من أن العمل بدوام جزئي أصبح شائعًا في سوق العمل، فإن النساء يشغلن أعمالًا بدوام جزئي بنسبة غير متكافئة، لأن المرأة تظل مسؤولة عن الجزء الأكبر من المسؤوليات المنزلية. فنسبة ستين في المئة من الأعمال التي تزاولها نساء هي أعمال بدوام جزئي، وهي أعلى نسبة في دول الاتحاد الأوروبي، حيث يُسَجَّل هناك فرقٌ بسيطٌ بين وقت العمل الذي تفضله النساء الهولنديات والوقت الذي يعملن فيه فعلًا[50].

في هولندا، هبط وسطي ساعات العمل السنوية (عدا العمل الإضافي) لجميع العمال بمعدل 39 في المئة في خلال الفترة بين العامين 1950 و2001. حصل هذا الهبوط بسبب تقليص أسبوع العمل بدوام كامل والتنامي السريع في الأعمال بدوام جزئي[51]. ولا توجد أي دولة أخرى في الاتحاد الأوروبي ينتشر فيها العمل بدوام جزئي كما هو الحال في هولندا، فالعمل بدوام جزئي يعتبر وسيلة للجمع بين العمالة وأنشطة رعاية الأسرة. وضمن هذا السياق، جرى في عام 2000 إقرار «قانون تعديل ساعات العمل» (Adjustment of Work Hours Act) الذي يمنح العاملين حق طلب زيادة أو تقليص ساعات عملهم في العمل الذي يزاولونه. ويُتوقع من أصحاب العمل احترام هذه الطلبات إلا إذا كان تضارُبُ الطلبات المذكورة مع مصالح العمل يمنعهم من ذلك. ويغطي القانون القطاعين الخاص والعام، وتستثني من ذلك المؤسسات التي تضم أقل من عشرة موظفين[52].

---

(50) International Labour Organization (ILO), Ibid., p. 31; Mara Yerkes and Jelle Visser, «Women's Preferences or Delineated Policies? The Development of Part-Time Work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom,» in Boulin et al., eds., *Decent Working Time*

(51) Didier Fouarge and Christine Baaijens, «Labour Supply Preferences and Job Mobility of Dutch Employees,» in Boulin et al., eds., *Decent Working Time*, p. 155.

(52) Ibid., p. 159

في عام 2002، كانت نسبة 16 في المئة من العمال الهولنديين تفضّل العمل لساعات أقل و6 في المئة تفضّل العمل ساعات أكثر. وكانت نسبة 15 في المئة من الرجال ترغب في ساعات أقل ونسبة 10 في المئة تفضّل ساعات أكثر مقارنةً بـ 18 في المئة و13 في المئة من النساء، على التوالي. كان العمال ممن يتمتعون بمستويات عالية من التعليم، على وجه الخصوص، يرغبون في ساعات أقل[53]، شأن العمال الذين يتمتعون بتحصيل دراسي جيد في أعمال أخرى تطبق ساعات العمل الطويلة. وقد لاحظ فوارجي وبايجينز[54]، في تحليل لبيانات جماعية في خلال الفترة بين عامَي 1986 و2002، أن نسبة تراوح بين 15 في المئة إلى 27 في المئة من المستخدَمين الذين يفضلون ساعات عمل أقل، ونسبة 22 في المئة إلى 35 في المئة ممن يفضلون ساعات عمل أكثر، عدّلوا ساعات عملهم بحسب رغبتهم بعد سنتين[55]، غالبًا من طريق تغيير العمل، سواء مع صاحب العمل نفسه أو مع صاحب عمل آخر[56]. بالتالي، كان من السهل على العمال الهولنديين إدراك وجود تعديل تصاعدي في ساعات العمل. كانت ساعات المستخدَمين الذكور أكثر استقرارًا من ساعات النساء. بالتالي، كان نمط عمل النساء يُظهر مرونة أكبر[57]. لم يلاحظ المؤلفان أي تأثير مهم لقانون «تعديل ساعات العمل» الصادر عام 2000 الذي كان المقصود منه تسهيل إجراء تغيير في الساعات في العمل نفسه، ولكن قد يكون من المبكر استخلاص نتائج حاسمة في هذا الشأن.

عمالة النساء بدوام جزئي في أوروبا

لاحظنا أن توجيهات الاتحاد الأوروبي في شأن العمل بدوام جزئي، مضافًا إليها مجموعة من السياسات الداعمة للأسرة (التي سنناقشها لاحقًا)، هي أساس التقسيم الأسري للعمل بين الآباء والأمهات، كأن يجري استخدام

(53) Ibid , pp. 164-165.

(54) Ibid.

(55) Ibid., p. 173.

(56) Ibid , p. 168

(57) Ibid , p. 174

النساء في أعمال خارج المنزل بدوام جزئي غالبًا. ولا تُعتبر العلاقة بين مشاركة النساء في القوة العاملة والعمالة بدوام جزئي علاقة طردية، فضلًا عن أن هناك تنوعًا في هذا الشأن بين الدول الأوروبية[58]. وتتواصل مشاركة النساء المتنامية في القوة العاملة بأساليب مختلفة وبمعدلات مختلفة عبر الدول، شأن معدلات عمالة النساء بأعمال بدوام جزئي[59].

ولدى إجراء مقارنة بين اثنتي عشرة دولة[60]، تراوحت مشاركة النساء في القوة العاملة (استخدم الباحثون الأوروبيون تعبير «معدل النشاط») ما بين 40 في المئة تقريبًا و70 في المئة عام 1983، كانت المعدلات الأخفض في اليونان وإيطاليا واللوكسمبورغ، والمعدل الأعلى في الدانمارك. كان المعدل في الدانمارك، نوعًا ما، بعيدًا عن المعدل الذي تلاه مباشرة، إذ كان معدل النشاط في الدانمارك أعلى بأكثر من عشر نقاط مئوية عن الدولتين اللتين جاءتا بعدها مباشرة، وهما المملكة المتحدة وفرنسا، إذ كان المعدل في كل منهما 55 في المئة. بحلول منتصف تسعينيات القرن العشرين، كانت معدلات النشاط قد ارتفعت في معظم الدول، على الرغم من بقاء المجال على حاله، من 40 في المئة، تقريبًا، إلى 70 في المئة. تراوحت معدلات عمالة النساء في أعمال بدوام جزئي بين 10 و45 في المئة عام 1983، وكانت أدنى المعدلات في إيطاليا واليونان وأعلاها في المملكة المتحدة والدانمارك (لا توجد بيانات خاصة بهولندا). في عام 2000، تراوح معدل عمالة النساء في أعمال بدوام جزئي بين مستويات منخفضة بلغت 5 في المئة و7 في المئة على التوالي في فنلندا والبرتغال، إلى مستويات عالية بلغت و29 في المئة و36 في المئة في المملكة المتحدة وإيرلندا على التوالي (46 في المئة في هولندا)، مع وجود

---

(58) Jill Rubery, Mark Smith and Colette Fagan, «National Working-Time Regimes and Equal Opportunities,» *Feminist Economics*, vol. 4, no. 1 (February 1998); Tracey Warren, «Work Time, Leisure Time: On Women's Temporal and Economic Well-Being in Europe,» *Community, Work & Family*, vol 13, no. 4 (2010).

(59) Eileen Drew and Ruth Emerek, «Employment, Flexibility, and Gender,» in Eileen Drew, Ruth Emerek and Evelyn Mahon, eds, *Women, Work and the Family in Europe* (London and New York Routledge, 1998), p. 90.

(60) Ibid., pp. 91-92.

نمطين واضحين: نمط المرأة الراعية للأسرة، الذي تمثله المرأة البريطانية، حيث توفّق المرأة بين العمل والواجبات الأسرية؛ والنمط المتحول، الذي تمثله المرأة الدانماركية التي تزاول عملًا بدوام جزئي لدى دخولها سوق القوة العاملة ولدى مغادرتها له[61]. كان هناك تنوع كبير بين الدول على المدى الطويل، فقد ظهر اتجاه تصاعدي في معظمها، وثبات نسبي في عدد قليل منها، وفي الدانمارك هبط معدل عمالة النساء بدوام جزئي. وحيث هبط معدل عمالة النساء بدوام جزئي أو ظل على حاله، كان العدد المتزايد لمشاركة النساء في القوة العاملة يمثل زيادة في عمالة النساء بدوام كامل[62]. وتُعتبر هولندا هنا حالة استثنائية، فهناك معدلات عالية غير مألوفة من عمالة النساء بدوام جزئي، والسبب من دون شك هو التغييرات التي طرأت على أنظمة وقت العمل هناك كما بيّنا في الإطار (5-2). وتساهم عمالة توظيفُ النساء بدوام جزئي في هولندا بوسطي ثلاثين ساعة أسبوعيًا لكل النساء العاملات مقارنةً، عند الحد الأعلى، بوسطي ست وثلاثين ساعة في الدانمارك والمملكة المتحدة، وسبع وثلاثين ساعة في إسبانيا، وثمان وثلاثين ساعة في فنلندا واليونان، وتسع وثلاثين ساعة في البرتغال[63].

ازدادت عمالة النساء بدوام جزئي في أوروبا الشمالية، على نحو سريع، في خلال الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية وثبتت في أواخر سبعينيات القرن العشرين والفترة التي تلتها. بدأ انتشار عمالة النساء بدوام جزئي في جنوب أوروبا في فترة لاحقة، أي في سبعينيات القرن العشرين، ووصل إلى مستويات منخفضة نسبيًا في منتصف تسعينيات القرن العشرين[64]. وما زال الوضع على حاله، على الرغم من أن في فرنسا والدانمارك وفنلندا، أيضًا، معدلات منخفضة

---

(61) Tracy Warren, «Work Time, Leisure Time: On Women's Temporal and Economic Well-Being in Europe,» *Community, Work & Family*, vol 13, no. 4 (2010), p. 374-375.

(62) Drew and Emerek, «Employment, Flexibility, and Gender,» pp. 91-92.

(63) Warren, «Work Time, Leisure Time,» p. 374.

(64) Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim, eds., *Between Equalization and Marginalization Women Working Part-Time in Europe and the United States of America* (New York Oxford University Press, 1997); Drew and Emerek, «Employment, Flexibility, and Gender», Susan McRae, «Part-Time Employment in a European Perspective,» in Eileen Drew, Ruth Emerek and Evelyn Mahon, eds., *Women, Work and the Family in Europe* (London and New York: Routledge, 1998), p. 101

نسبيًا من عمالة النساء بدوام جزئي[65]، والسبب غالبًا هو أسبوع العمل القصير، عمومًا، في فرنسا كما ورد في الإطار (5-1)، والجهد المبذول في الدانمارك وفنلندا والرامي إلى دمج الوالدَيْن العاملَيْن، وخصوصًا النساء، على نحو أفضل في مجال العمل، وسنناقش هذه الفكرة في ما يلي.

يعتبر تنامي عمالة النساء بدوام جزئي في الدول الأوروبية عمومًا واحدًا من العوامل ضمن مجموعة أشمل من القوى السياسية الاقتصادية الأوروبية والتغييرات الطارئة على سوق العمل المشابهة لتلك التي حصلت في الولايات المتحدة وأدت إلى إيجاد المزيد من ترتيبات العمل المرنة والعمل بدوام جزئي. كان الحافز الرئيس للتغيير الذي طرأ على سوق العمل هو التحول من الاقتصادات الزراعية و/ أو القائمة على التصنيع إلى الاقتصادات القائمة على الخدمات التي تسود فيها الآن مهن ترتبط بقطاع الخدمات. لم تعد أوضاع العمل مرتبطة بدورات إنتاج تستمر أربعًا وعشرين ساعة، تُقسم عادة إلى ورديات بثماني ساعات، كما في العمل على «خطوط التجميع» (assembly lines). ومع تنامي قطاع الخدمات، ازداد الطلب على العمل بساعات طويلة غير منتظمة يمكن أن تتغير في خلال الأسبوع[66]. ونشأ جزء من العمالة بدوام جزئي نتيجة رغبة العمال في ساعات عمل أقصر، كما حصل في الولايات المتحدة. ونشأ جزء آخر نتيجة رغبة أصحاب العمل في المرونة في العمل، كما في الولايات المتحدة أيضًا، ما قد ينجم عنه عمالة إجبارية بدوام جزئي[67].

---

(65) Warren, «Work Time, Leisure Time,» p. 374.

(66) Drew and Emerek, «Employment, Flexibility, and Gender,» p. 89; Green, «Why Has Work Effort Become More Intense?»; Rubery, Smith and Fagan, «National Working-Time Regimes and Equal Opportunities.»

(67) McRae, «Part-Time Employment in a European Perspective», Rubery, Smith and Fagan, «National Working-Time Regimes and Equal Opportunities.»

للاطلاع على المزيد في شأن العمالة بدوام جزئي في أوروبا واليابان، انظر: Sandra Gleason, ed., *The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe* (Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006); Susan Houseman and Machiko Osawa, *Nonstandard Work in Developed Economies* (Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2003).

تُعتبر أشكال العمل «اللانمطية» (atypical) (وهو التعبير المفضل عند الباحثين الأوروبيين، ويشمل العمل بدوام جزئي والعمل الموقت والعمل في خلال العطلة الأسبوعية والورديات والعمل داخل المنزل؛ كما يصادف القارئ أيضًا تعبير العمل «غير الاعتيادي المزعج أو الشاقّ» (unsocial) في إشارة إلى العمل الليلي والعمل في خلال العطلة الأسبوعية) أشكالًا جندرية من حيث أن النساء يغلب أن يعملن بدوام جزئي أكثر من الرجال ويواجهن شروط عمل أسوأ من تلك التي يواجهها الرجال والنساء العاملات بدوام كامل[68]. كما أن نسبة النساء الأوروبيات العاملات في أعمال موقتة أعلى من نسبة الرجال، على الرغم من أن العدد المطلق للنساء العاملات في أعمال موقتة يبدو أقل. ويغلب أن يعمل الرجال، أكثر من النساء، في خلال العطلة الأسبوعية وفي ورديات؛ حين يقسّم العمل المنزلي على نحو أكثر تكافؤًا بين الجنسين. وهذا دليل أوضح على التفاوت الجندري، لأن العمل اللانمطي غالبًا ما يرفع دخل الرجال إلى الحد الأقصى إذ يحصلون على أجر العمل الإضافي أو المكافآت، في حين أن هذا العمل يقلص دخل النساء الصافي[69]. هذا الاختلاف في الأجر هو نتاج اختلاف أنواع الأعمال التي يزاولها الرجال والنساء. وتتميز أسواق العمل الأوروبية بالفصل بين الجنسين على نحو يماثل ما يحصل في الولايات المتحدة[70]. وعلى الرغم من أن العمل لساعات أقل يؤدي إلى الشعور بالرضى لدى النساء، إلا في حال كون الساعات القصيرة مفروضة قسرًا، فإن العمل بدوام كامل يتمتع بتأثير (سلبي) بالغ الشدة في شعور النساء الأوروبيات بالسعادة الموقتة. وما من شك في أن العمل في مهن وضيعة - سواء أكان عملًا بدوام كامل أو جزئي - يقوّض أسس الرفاه الاقتصادي للنساء[71].

---

(68) A. Corral and I. Isusi, *Part-time Work in Europe* (Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004); Warren, «Work Time, Leisure Time.»

(69) Drew and Emerek, «Employment, Flexibility, and Gender,» p. 94; Rubery, Smith and Fagan, «National Working-Time Regimes and Equal Opportunities.»

(70) Maria Charles and David B. Grusky, *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men* (Stanford, CA: Stanford University Press, 2004); Drew and Emerek, «Employment, Flexibility, and Gender,» p. 98; McRae, «Part-Time Employment in a European Perspective.»

(71) Warren, «Work Time, Leisure Time.»

السياسات الأسرية

تعتبر السياسات العامة في أوروبا أكثر دعمًا للوالدَيْن العاملَيْن، ولا سيما الأمهات العاملات، من مثيلاتها في الولايات المتحدة، فالإجازات مدفوعة وغالبًا ما تكون أطول مدة. وهناك اختلافات لا يستهان بها بين الدول الأوروبية، فالدول الإسكندنافية، على نحو خاص، تطبق سياسات سخية في ما يتعلق بالإجازات[72]. في حين أن السياسات الخاصة بالإجازات في دول القارة الأوروبية[73] وفي كندا هي أكثر تواضعًا، أما التوجهات في المملكة المتحدة فهي شبيهة بمثيلاتها في الولايات المتحدة. هكذا تكون السياسات الخاصة بالتوفيق بين العمل والأسرة غير متساوية، وهي تطبَّق ضمن سياسات وبيئات ثقافية موجودة سلفًا داخل كل دولة. كما تتفاعل السياسات الخاصة بالتوفيق بين العمل والأسرة مع سوق العمل ومع الثغرات الفاصلة بين الجنسين في الأعمال وفي الأجور. وهي، على الرغم من إيحائها ظاهريًا بأنها تعزز المساواة بين الجنسين، تُفاقِم حالات الغبن المرتبطة بالجندر[74]. ولدى المقارنة، تبدو الدول الأوروبية بين الدول الأشد سخاء في العالم، ولا سيما من حيث طول مدة إجازة الأمومة المدفوعة. وسوف نستعرض بإيجاز الإجازات في ثلاثة مجالات (إجازة الأمومة، إجازة الوالدَيْن، والإجازة لأسباب أسرية) في أوروبا وكندا، ولكن من المهم الإشارة هنا إلى أن الدول الأقل تطورًا تمنح إجازات أمومة مدفوعة أيضًا، ما يجعل الولايات المتحدة واحدة من دول قليلة في العالم لا تمنح ولو إجازة أمومة بسيطة مدفوعة للنساء اللواتي يرزقن بأطفال[75].

---

(72) الدانمارك، فنلندا، النرويج، السويد.

(73) بلجيكا، فرنسا، ألمانيا، اللوكسمبورغ، هولندا.

(74) Christine R. Cousins and Ning Tang, «Working Time and Work and Family Conflict in the Netherlands, Sweden, and the UK,» *Work, Employment and Society*, vol. 18, no. 3 (September 2004).

(75) Jody Heymann and Alison Earle, *Raising the Global Floor: Dismantling the Myth that We Can't Afford Good Working Conditions for Everyone* (Stanford CA: Stanford Politics and Policy, Stanford University Press, 2010), p. 110.

تمنح سياساتُ إجازة الأمومة في الدول الإسكندنافية ودول القارة الأوروبية وكندا كل الأمهات العاملات، تقريبًا، ضمانَ العمل وتعويضًا عن الأجر في خلال فترة إنجاب الطفل أو التبنّي. ويوجد في كل الدول برامج تشريعية وطنية بهذا الخصوص[76]. وهناك مستويات مرتفعة، عمومًا، من التغطية والاستحقاق أو الأهلية ومدى استفادة النساء من هذا الحق[77]. لكن الشروط تبدو أكثر تشددًا في كندا، حيث لم تستفد من تلك المزايا فعليًا سوى ثلاثة أرباع النساء اللواتي كن يعملن قبل الإنجاب[78].

توفر الدول الإسكندنافية للأمهات أكثر مزايا الإجازة المدفوعة سخاءً، وذلك إذا أخذنا بالاعتبار منح الأمهات تعويضًا كاملًا عن أجور أسابيع كاملة في خلال إجازة الأمومة وتنشئة الطفل. وبإمكان الأمهات في تلك الدول الحصول على إجازة تستمر من ثلاثين إلى اثنين وأربعين أسبوعًا بأجر كامل لا يتجاوز عادة الحد الأعلى للدخل. وفي النرويج والسويد، يجري مزج إجازة الأمومة وإجازة الوالدَيْن ضمن برنامج واحد يمنح الزوجين سنة تقريبًا يشتركان فيها؛ ويحصلان على تعويض سخي في خلال الفترة بكاملها، قد يصل إلى ثمانين أو مئة في المئة. تمنح فنلندا والدانمارك أجرًا لثمانية عشر أسبوعًا للأمومة (يصل إلى ثلثي الأجر، وسطيًا)، ومن ثم تتبعه خيارات منفصلة لإجازة الوالدَيْن يمكن للزوجين تخصيص الأم بها إن شاءا ذلك. في الدانمارك، تجبر اتفاقاتُ التفاوض الجماعي كثيرًا من أصحاب العمل على «إتمام» المزايا العامة بحيث يحصل معظم العمال، عمليًا، على أجرهم بالكامل.

وهناك مزايا أكثر تواضعًا وإن كانت لا يستهان بها تتعلق بمزايا الإجازة

---

(76) Gornick and Meyers, *Families That Work*, pp. 121-127.

(77) Sheila B. Kamerman, «From maternity leave to parental leave policies. Women's health,employment and child and family well-being,» *Journal of American Medical Women's Association*, vol. 55, no. 2 (2000), pp. 96-99.

(78) Gornick and Meyers, *Families That Work*, p. 122.

العامة متوافرة للأمهات في دول القارة الأوروبية الخمس، حيث تُمنح الأمهات العاملات أجرًا كاملًا يعادل مدة تتراوح بين اثني عشر وستة عشر أسبوعًا. وتُدفع مزايا إجازة الأمومة، عمومًا، بمعدلات عالية تراوح ما بين ثمانين إلى مئة في المئة من الأجر لثلاثة أو أربعة أشهر تقريبًا. وتضع بعضُ الدول سقفًا للدخل الذي تجري تغطيته. لكن مزايا إجازة الأمومة وحقوقها تظل متخلفة عن تلك الممنوحة في الدول الإسكندنافية، والسبب الأساسي هو أن خيارات إجازة الوالدَيْن محدودة أكثر في دول القارة الأوروبية.

تتمتع الأمهات الكنديات بمزايا إجازة مدفوعة لا تقل سخاء عن المزايا التي تقدمها فنلندا. وتُعتبر مدة الإجازة المدفوعة في كندا طويلة بالمعايير الأوروبية، إذ تصل إلى خمسين أسبوعًا، لكن الضمان الاقتصادي أقل هنا؛ فالأجور يجري تعويضها بمعدل 55 في المئة. يصل سقف المزايا في كندا إلى مستوى أدنى بكثير منه في الدول الأوروبية؛ وتنخفض معدلات التعويض مع ارتفاع الدخل إلى مستوى يفوق الدخل الوسطي. وفي المملكة المتحدة، يسري الأجر القانوني لإجازة الأمومة مدة ستة أسابيع بمعدل تسعين في المئة من الأجر إضافة إلى اثني عشر أسبوعًا بمعدل ثابت، لكن شروط الأهلية لهذه الميزة صارمة. ويتوافر مخصص الأمومة عمومًا لمدة ثمانية عشر شهرًا ويُدفع بمعدل تسعين في المئة من الأجر أو بمعدل ثابت، أيهما أقل. وفي عام 2003، جرى تمديد فترة نوعي مزايا إجازة الأمومة من ثمانية عشر شهرًا إلى ستة وعشرين أسبوعًا.

إجازة الوالدَيْن

تُضاف إلى مزايا إجازة الأمومة إجازات للوالدَيْن تؤمن للأمهات والآباء إجازات مدفوعة في خلال السنوات السابقة لالتحاق الطفل بالمدرسة. وهنا أيضًا تمنح الدولُ الإسكندنافية حقوقًا ومزايا في إجازة الوالدَيْن هي الأكثر سخاء[79]. ويتمتع معظمُ الأمهات والآباء العاملين بحق الحصول على إجازة

(79) Ibid., pp. 124-130.

تستمر من سنة لغاية ثلاث سنوات ويحصلون، من خلال صناديق الضمان الاجتماعي، على ثلثي أجرهم تقريبًا، أو أكثر، في خلال معظم فترة الإجازة أو جميعها (وفق السقف المحدد للفئة ذات الأجور العالية). وتُعتبر سياسات إجازة الوالدَيْن في الدول الإسكندنافية مرنة: فالدانمارك والسويد تسمحان للوالدين بالاستفادة من إجازاتهم المحدودة على نحو تدريجي إلى أن يبلغ الطفل الثامنة من العمر؛ وتسمح كل من النرويج والسويد للوالدَيْن بالجمْع بين الإجازات المخصصة لهما والعمالة بدوام جزئي؛ وتسمح كل من فنلندا والنرويج للوالدَيْن بالاستفادة من جزء من مزايا إجازاتهم لدفع تكاليف رعاية خاصة للطفل.

كما تمنح أربعٌ من الدول القارّية الخمس معظمَ الآباء والأمهات العاملين إجازة والدَيْن مدفوعة، لكن الشروط هنا أيضًا أقل سخاء عن مثيلاتها في الدول الإسكندنافية. تدفع فرنسا وألمانيا أجزاء من إجازات تصل إلى ثلاث سنوات، لكن معدلات تعويض الأجر أدنى من مثيلاتها في الدول الإسكندنافية. ويمكن للوالدَيْن الحصول على مزايا ثابتة متواضعة في بلجيكا وفرنسا وألمانيا واللوكسمبورغ؛ أما في هولندا فإجازة الوالدَيْن غير مدفوعة.

كانت توجيهات الاتحاد الأوروبي الصادرة عام 1996 في شأن إجازة الوالدَيْن والإجازة لأسباب عائلية أحد العوامل المؤدية إلى «توحيد» برامج إجازة الوالدَيْن في تلك الدول وتوسيعها[80]. وكانت معظم دول الاتحاد مستعدة للتطبيق لدى إقرار التوجيهات لكن بعضها كان مضطرًا لإجراء بعض التغييرات الهامشية، وتعيّن على بعضها الآخر (ولا سيما بلجيكا وهولندا والمملكة المتحدة) إقرار تشريعات جوهرية جديدة. ومن بين الدول الأوروبية العشر التي أجرى غورنيك وميرز[81] بحوثًا في شأنها، نجد أن المملكة المتحدة هي الأقل سخاء في ما يخص إجازة الوالدَيْن، حيث يحق لكلٍّ من الوالدَيْن ثلاثة عشر أسبوعًا إجازة كاملة غير مدفوعة لكل طفل إلى أن يبلغ الطفل الخامسة

(80) Ibid., p. 310.
(81) Ibid.

من العمر. ولا يمكن أخذ أكثر من أربعة أسابيع في العام الواحد[82]. وفي كندا، يمكن للوالدين التشارك بخمسة وثلاثين أسبوعًا من إجازة مدفوعة للوالدَيْن. ولا يمكن لإجازة الأمومة (خمسة عشر أسبوعًا) مضافًا إليها إجازة الوالدَيْن أن تتجاوزا خمسين أسبوعًا. ومعدل الاستفادة هو نفسه كما في إجازة الأمومة، نسبة 55 في المئة من الدخل لغاية سقف الدخل. ويمكن للوالدَيْن الحصول أيضًا على جزء من أجر إجازة الوالدين إذا استمرا في العمل. وتظل هذه المزايا متوافرة إلى أن يتم الطفل سنته الأولى.

الإجازة لأسباب عائلية

تتيح الإجازة لأسباب عائلية للأمهات والآباء الانقطاع عن العمل على مرّ حياة أولادهم لتوفير الحاجات الروتينية أو الطارئة. ويمكن اعتبار السياسات المتعلقة برعاية الطفل المريض مثالًا على ذلك. تُعتبر الدول الإسكندنافية الأكثر سخاء في ما يخص شروط رعاية الأطفال المرضى، ولا سيما الأطفال المصابين بمرض عضال[83]. في الدانمارك، يمكن للوالدَيْن اللذين يعاني طفلهما مرضًا عضالًا المطالبة بإجازة تصل إلى اثنين وخمسين أسبوعًا يحصلان في خلالها على تعويض يبلغ ثلثي الأجر. ويمكن للوالدَيْن في السويد وفنلندا الحصول على أربعة وعشرين أسبوعًا واثني عشر أسبوعًا، على التوالي، وأن يحصلا أيضًا على نسبة عالية من الأجر. وفي النرويج، تُدفع المزايا الخاصة بالطفل المريض لمدة غير محدودة من أجل الأطفال المصابين بأمراض مستعصية، وتُدفع لمدة أقصر - عشرة أيام عادة - من أجل الأطفال المصابين بأمراض عادية. ومدة الاستحقاق القانوني أو الأهلية القانونية في تلك الدول طويلة، ولكن من حيث التطبيق العملي تنسحب المزايا على فترات زمنية أقصر. في السويد، مثلًا، تجري الاستفادة من مزايا إجازة الطفل المريض، وسطيًا، لسبعة أيام في العام ولا يطالب الآباء بأكثر من أربعين في المئة من الأيام.

(82) Ibid., pp. 126-127.

(83) Ibid., pp. 130-133.

تمنح دول القارة الأوروبية إجازات أقصر لأسباب عائلية. وتدفع كل من بلجيكا وفرنسا وألمانيا واللوكسمبورغ، عمومًا، تعويضًا عن إجازة الطفل المريض بمعدل مئة في المئة، ولكن لمدة لا تتجاوز عشرة أيام في السنة.

يحق للوالدَيْن في بعض المقاطعات الكندية الحصول على «إجازة طارئة»، كما في أونتاريو حيث يمكن للعاملين في الشركات التي تضم خمسين مستخدَمًا على الأقل الحصولَ على عشرة أيام في السنة. وفي المملكة المتحدة يحق للوالدَيْن الحصول على «إجازة من أجل الأشخاص الذين يعيلونهم» ولكن من دون أجر، ويشمل ذلك المرض أو حصول خلل في ترتيبات رعاية الطفل؛ ويمكن لأيٍّ من الوالدَيْن الحصول على عدد «معقول» من الأيام، يُحدَّد عادة بيوم أو يومين في السنة.

تُعتبر إجازة الوالدَيْن بين إجراءات حماية العمال (إضافة إلى الإجازة المرضية، وحدود ومكافآت العمل الإضافي، والإجازة السنوية المدفوعة، والعطلة الأسبوعية) التي يعتبرها هيمان وإيرل[84] شروط العمل اللائقة الأساسية. وتتوافر شروط العمل اللائقة تلك في كل أنحاء العالم - بدرجة أو بأخرى - الأمر الذي يبعث على الانزعاج كونها ليست سياسات فدرالية متّبعة في الولايات المتحدة. والسبب؟ ثمة اعتقاد سائد في الولايات المتحدة مفاده أن سياسات كهذه من شأنها الإضرار بنمو الاقتصاد وتطوره، ولكن عندما ندرس البيانات الدولية لتقويم هذا التأكيد، نجد أنها لا تدعم تلك الادعاءات. فالدول ذات التنافسية العالية[85] والدول التي تضم معدل بطالة منخفضًا[86] غالبًا

(84) Heymann and Earle, *Raising the Global Floor.*

(85) أستراليا، النمسا، كندا، الدانمارك، فنلندا، ألمانيا، آيسلندا، اليابان، هولندا، النرويج، سنغافورة، السويد، سويسرا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة، مأخوذة عن تصنيفات المنتدى الاقتصادي العالمي 1999-2008، انظر: Ibid., p. 56.

(86) النمسا، الدانمارك، آيسلندا، إيرلندا، اليابان، جمهورية كوريا، اللوكسمبورغ، المكسيك، هولندا، النرويج، سويسرا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة، مأخوذة عن تقديرات منظمة OECD لمعدلات البطالة للفترة ما بين عامَي 1998 و2007، انظر المصدر السابق نفسه: Ibid., p. 28.

ما توفّر تلك الحمايات[87]، من دون أن تلحق الضرر باقتصادها أو بسوق العمل لديها كما هو واضح. ويبدو أن معتقدات الولايات المتحدة لا تتمتع بالكثير من الحقائق الداعمة لها، ما يجعل المرء يستنتج أن تلك الأساطير الأميركية لا تعدو كونها تبريرًا لتفرّد الولايات المتحدة في تقديمها حمايات قليلة من هذا النوع، هذا إذا قدمت. والواقع أن الولايات المتحدة وكوريا هما الدولتان الوحيدتان اللتان تضمان نسبة بطالة ضئيلة ولا تضمنان إجازة سنوية مدفوعة ويومًا مدفوعًا في الأسبوع للراحة.

التمويل

تُعتبر تكلفة مزايا الإجازة متواضعة نسبيًا لدى توزيعها على دافعي الضرائب[88]. وهنا تبدو الدول الإسكندنافية الأعلى إنفاقًا في هذا الشأن، فهي تنفق ما بين 594 دولارًا و808 دولارات وسطيًا على كل امرأة عاملة. وتراوح مستويات الإنفاق المتواضعة في المملكة المتحدة ودول القارة الأوروبية وكندا بين 67 دولارًا و465 دولارًا، ما يعكس جزئيًا معدلات أجر تعويضي أقل. (لا تنفق الولايات المتحدة، بالطبع، شيئًا عدا في الولايات التي تطبّق برامج «تأمين ضد العجز الموقت» تدعم إجازة الأمومة المدفوعة). وتفسّر برامجُ الإجازة المدفوعة النسبةَ المئوية المنخفضة لـ «الناتج المحلي الإجمالي» (GDP): من 0.5 إلى 0.7 في الدول الإسكندنافية؛ و0.07، 0.35، 0.39 في هولندا وفرنسا وألمانيا على التوالي؛ و0.13 في كندا. وعندما تُدرس التكاليف على أساس تكلفة الفرد؛ نجد أنه حتى الدول الإسكندنافية السخية تصرف ثلاثة أو أربعة دولارات في اليوم على كل امرأة عاملة.

تختلف آليات التمويل، لكن برامج الإجازات المدفوعة في أوروبا تُنظَّم عادة بوساطة خطط الضمان الاجتماعي. وتُموَّل المزايا بمساهمات العامل وصاحب العمل، وغالبًا ما تكملها عوائد الضرائب العامة. ويوزع الضمانُ

---

(87) Ibid.

(88) Gornick and Meyers, *Families That Work*, pp. 139-143.

الاجتماعي تكاليفَ رعاية الطفل بحيث يجري تشاركها عبر سنوات عمل المستخدَمين، بين من لديهم أطفال ومن ليس لديهم أطفال، بين من يستفيدون من الإجازات ومن لا يستفيدون، وعبر المؤسسات. وهذا يعني أن أصحاب العمل لن يقاوموا، على الأغلب، منح إجازات مدفوعة عندما يجري توزيع التكاليف على اتّساع المجتمع، وعندما لا يكون أصحاب العمل الراغبون في منح إجازات مدفوعة في موضع التنافس مع مؤسسات لا تمنح هذه الإجازات. إلى ذلك، تخفض مزايا الإجازة المدفوعة من معدل الغبن في التعامل مع الأسر التي كانت لولا ذلك ستنقسم إلى أسر ميسورة وأسر معدمة: أسر تستطيع الاستفادة من الإجازة التي يمنحها صاحب العمل وتسمح لها إمكاناتها المادية بذلك، وأسر تستطيع الاستفادة من الإجازة ولكن لا تسمح لها إمكاناتها المادية بذلك، وأسر لا تستطيع الاستفادة من الإجازة (تستمر حالات الغبن المرتبطة بالمهنة في برامج الإجازات المدفوعة الأوروبية والكندية، فتعويض الأجر مرتبط بالأجور).

مضامين الإنصاف الجندري

تعزّز سياساتُ الإجازة، كما لاحظنا، المساواةَ الجندرية من خلال تأمين حقوق ومزايا الآباء، وتشجيعهم على الاستفادة منها. فعلى سبيل المثال، إذا حصلت النساء غالبًا أو حصريًا على إجازة الوالدَيْن، فإن الأمهات والأطفال يستفيدون من فترات طويلة من الرعاية الأمومية، لكن تلك الترتيبات تضعف ارتباط النساء بالقوة العاملة وتفاقم حالات الغبن الجندري في المنزل وفي موقع العمل. توصَّل غورنيك وميرز[89] إلى نتيجة مفادها أنه لا توجد دولة من الدول التي قاما بدراستها تمكنت من تحقيق هدف المساواة الجندرية في ما يخص الاستفادة من الإجازة. فمعدل الأمهات اللواتي يحصلن على إجازة الوالدَيْن، مرتفع، لكن التقديرات الأخيرة توحي بأن الآباء يستفيدون بنسبة تقل عن عشرة في المئة من مجموع أيام إجازة الوالدين المدفوعة في معظم الدول الأوروبية. وتقوم بعض الدول باتخاذ الخطوات الكفيلة بزيادة معدل

---

(89) Ibid., pp. 133-139.

استفادة الآباء من إجازة الوالدين، على الرغم من أن ذلك لا يرقى إلى مصاف المساواة الجندرية. وتُعتبر معدلات الأجر التعويضي المرتفعة هنا حافزًا. فبما أن الرجال غالبًا ما يكسبون أكثر من النساء، فإن الأزواج والزوجات غالبًا ما يقررون، انطلاقًا من منطق اقتصادي، وفي حال عدم وجود تعويض كامل للأجر، أن الأم هي مَن يجب أن تنسحب من سوق العمل. ولتقويض هذا المنطق، يتعين على الدول تقديم تعويض أجر عالٍ مع تحديد سقف عالٍ للمداخيل. ثمة استراتيجية أخرى وهي الحقوق غير القابلة للتحويل، كأن يُفرض على الآباء الاستفادة من المزايا الممنوحة لهم أو يخسرها الزوجان. ويجري تمديد فترة إجازة الوالدين، في الدول الإسكندنافية، إذ استفاد الآباء من حصتهم وهي: أسبوعان في الدانمارك وأربعة أسابيع في النرويج والسويد. كما أن إجازة الآباء في النرويج والسويد مدعومة بمعدلات عالية من الأجر التعويضي، وفي الدانمارك، يحق للآباء الذين يستفيدون من إجازة الوالدين الحصول على إجازة إضافية لرعاية الطفل. ولا تشترط فنلندا على الآباء «إمّا استخدام أو خسارة» إجازة الوالدين، بل تمنح الآباء ثمانية عشر يومًا، وهي منحة سخية نسبيًا، كإجازةِ والدَيْن. وقد تطورت حملات تثقيفية عامة في الدول الإسكندنافية هدفها تشجيع الآباء على الاستفادة من إجازة الوالدَيْن.

تعتبر معدلات الأجر التعويضي لإجازة الوالدين في دول القارة الأوروبية أدنى من أن تشكل حافزًا للآباء للاستفادة منها، على الرغم من أن أهلية الآباء لتلك الإجازة شخصية وغير قابلة للتحويل في بلجيكا واللوكسمبورغ وهولندا. وتُمنح مزايا إجازة الوالدين هناك إضافةً إلى إجازات أبوة سخية (أجر تعويضي بنسبة مئة في المئة) وإن كانت قصيرة (يومان في اللوكسمبورغ وهولندا، ثلاثة إلى أربعة أيام في بلجيكا). لا تمنح فرنسا وألمانيا إجازة أبوة مدفوعة، ولا توجد حوافز تدفع الآباء للاستفادة من إجازة الوالدين. كما لا تمنح كندا والمملكة المتحدة إجازة أبوة مدفوعة؛ وفي حين لا توجد حوافز تدفع الآباء في كندا لأخذ إجازة والدَيْن، يتمتع الآباء في المملكة المتحدة بأهلية شخصية غير قابلة للتحويل ولكن من دون أجر تعويضي. بالتالي، تدعم سياساتُ إجازة الوالدين

عمومًا، في دول القارة الأوروبية وكندا والمملكة المتحدة، الوضعَ الجندري القائم من خلال توفير الدعم، بدرجات متفاوتة للأمهات وليس للآباء، (انظر مناقشة إجازة الأمومة وإجازة الوالدين الواردة أعلاه).

على الرغم من أن جوهر السياسات السويدية يساوي بين الجنسين، نسبيًا، يعاني الآباء والأمهات السويديون التضارب بين العمل والأسرة أكثر من نظرائهم في هولندا والمملكة المتحدة، حيث تُعتبر السياسات أقل مساواة بين الجنسين من حيث الجوهر. وفي هولندا والمملكة المتحدة، تعمل النساء ساعات أقصر ويواجهن مصاعب أقل في التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة، لكنهن يتقاضين أجرًا أقل ويتمتعن باستقلالية مالية أقل. تشارك النساءُ السويديات في العمل المأجور على أساس أكثر مساواة مع الرجال ويتمتعن باستقلالية مالية أكثر، مع ذلك فهن يعانين عدم التوفيق بين العمل والأسرة[90].

استراتيجيات ساعات العمل الخاصة بالأزواج الأوروبيين

ميّز كرومبتون[91]، لدى محاولته تعديل مفهوم موين[92] في شأن استراتيجيات ساعات عمل الأزواج بحيث يلائم الأجواء الأوروبية، بين خمسةَ أنواع من ترتيبات العمل: التزام عال، حيث يعمل كلا الزوجين أكثر من أربعين ساعة في الأسبوع؛ واعتدال مزدوج، حيث يعمل كلا الزوجين دوامًا كاملًا لكن أيًا منهما لا يعمل أكثر من خمس وثلاثين إلى أربعين ساعة في الأسبوع؛ وتقليدية جديدة، حيث يعمل الرجل أربعين ساعة في الأسبوع وتعمل المرأة ساعات أقل، وعادة ما تعمل بدوام جزئي؛ والتزامات متناوبة، ويعني ذلك أنَّ الزوجين يعملان كلاهما أقل من أربعين ساعة في الأسبوع لكن أحدهما يعمل أقل من خمس وثلاثين ساعة في الأسبوع؛ وتقليدية، حيث يعمل الرجل بدوام

(90) Cousins and Tang, «Working Time and Work and Family Conflict in the Netherlands, Sweden, and the UK.»

(91) Crompton, *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, p. 172.

(92) Phyllis Moen, ed., *It's About Time: Couples and Careers* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003).

كامل ولا تعمل المرأة خارج المنزل. إذا طبقنا هذه الفئات على خمس دول في الاتحاد الأوروبي، نجد أن الأزواج ضمن فئة الاعتدال المزدوج هم الغالبية في فنلندا وهم يشكلون أكثريات في فرنسا والبرتغال والنرويج. في بريطانيا والولايات المتحدة، يُعتبر التقليديون الجدد والتقليديون هم الأكثرية على التوالي.

للتنوعات الموجودة في استراتيجيات ساعات العمل الخاصة بالأزواج عبر الدول دلالاتها، وهي لا تعكس التباينات في أفضليات الأزواج (التي تُفهم بوصفها أفضليات شخصية وتعبيرات عن معايير جندرية، في آن) فحسب، بل تعكس إلى جانب ذلك التنوع الاجتماعي-الطبقي وأنظمة أوقات العمل الوطنية المختلفة (بما في ذلك وجود أو غياب سياسات دعم الأسرة وطبيعة هذه السياسات). على سبيل المثال، الأزواج من فئة الالتزام العالي يرجح أن يكونوا، بنسبة غير متكافئة، أسرًا يعمل فيها الزوج والزوجة في وظائف مهنية أو إدارة «جشعة». لكن أنظمة وقت العمل الوطنية بإمكانها تعزيز أو تلطيف هذا التأثير الاجتماعي - الطبقي. في فنلندا، مثلًا، حيث ساعات العمل هي الأقصر بين الدول الست الموجودة في الجدول (5-4)، وحيث برامج دعم الأسرة هي الأكثر سخاء نسبيًا، ذكَرَ أكثر من نصف الذين جرى سؤالهم أنهم يعيشون ضمن عائلات من فئة الاعتدال المزدوج، وكانت نسبة العائلات من فئة التقليديين الجدد منخفضة. وفي البرتغال، كانت نسبة العائلات من فئة التقليديين الجدد منخفضة أيضًا، وهي تعكس في هذه الحالة الافتقار النسبي للأعمال بدوام جزئي في هذا البلد. وتوجد في بريطانيا نسبة عالية من التقليديين الجدد بسبب كثرة الأعمال بدوام جزئي وميل النساء الطبيعي لمزاولة هذه الأعمال. وفي الولايات المتحدة، يمثل الأزواج من فئة التقليديين 32 في المئة، وقد يكون السبب جزئيًا، وهو غياب سياسات داعمة للأسرة تساعد الوالدَيْن على التوفيق بين العمل ورعاية الأطفال.

التقسيم العائلي للعمل

يراوح عدد ساعات العمل الأسبوعية للعائلة في دول الاتحاد الأوروبي

الخمس الآنفة الذكر نفسها بين 11.7 بين النساء في النرويج، و26.4 بين النساء في البرتغال، و5.2 بين الرجال في النرويج، و7.7 بين الرجال في بريطانيا، هذا باستثناء رعاية الأطفال. ويمكن مقارنة تلك الأرقام بوسطي عدد ساعات يبلغ 12.7 بين النساء و8.4 بين الرجال في الولايات المتحدة[93]. تعكس تلك الفروقات التباينات الموجودة في المعايير الجندرية الوطنية ومستويات الدخل التي تدعم، أو لا تدعم، شراء أجهزة توفر العمل والحصول على خدمات تعويضية. وتُعتبر البرتغال، وهي الأكثر معاناة من التقسيم الجندري التقليدي للأعمال المنزلية بين دول الاتحاد الأوروبي الخمس، الدولة الأفقر. وفي كل تلك الدول، نجد أن مجموع عدد ساعات العمل المنزلي يصبح أقل عندما يعمل الزوجان خارج المنزل، وهو أعلى في العائلات التقليدية، حيث يعمل الرجل بدوام كامل ولا تعمل المرأة خارج المنزل. كما أن النساء اللواتي يعملن بدوام كامل خارج المنزل، في كل تلك الدول، ذكرن أنهن يمضين في أداء الأعمال المنزلية ساعات أقل من النساء اللواتي يعملن بدوام جزئي خارج المنزل، وكان عدد ساعات العمل هو الأعلى في حال الزوجات اللواتي لا يزاولن عملًا مأجورًا[94]. وعلى نحو مماثل للتوجهات السائدة في الولايات المتحدة، انخفض عدد الساعات التي تمضيها النساء في مزاولة الأعمال المنزلية انخفاضًا كبيرًا اعتبارًا من ستينيات القرن العشرين وارتفع قليلًا عدد الساعات التي يمضيها الرجال في الأعمال المنزلية، مع ذلك، ما زالت النساء يمضين ضعف عدد الساعات التي يمضيها الرجال في مزاولة الأعمال المنزلية[95].

---

(93) Crompton, *Employment and the Family*, p. 146.

(94) Ibid., p. 147.

(95) Suzanne M. Bianchi, John P. Robinson and Melissa A. Milkie, *Changing Rhythms of American Family Life* (New York: Russel Sage Foundation, 2006); Crompton, *Employment and the Family*, p. 141; Jonathan Gershuny, Michael Godwin and Sally Jones, «The Domestic Labour Revolution: A Process of Lagged Adaptation,» in Michael Anderson, Frank Bechhofer and Jonathan Gershuny, eds., *The Social and Political Economy of the Household* (Oxford: Oxford University Press, 1994); Oriel Sullivan and Jonathan Gershuny, «Cross-National Changes in Time Use,» *British Journal of Sociology*, vol. 52, no. 2 (June 2001).

الجدول (5-4)

ترتيبات عمل الأزواج بحسب البلد

نوع ترتيبات العمل	بريطانيا	فنلندا	فرنسا	النرويج	البرتغال	الولايات المتحدة
التزام كامل	٪12	٪7	٪6	٪7	٪17	٪16
معتدلون	16	55	36	32	34	14
تقليديون جدد	32	13	22	25	12	18
التزامات متناوبة	19	20	22	28	10	20
تقليديون	20	6	14	7	28	32
العدد	817	401	643	839	412	299

المصدر: Rosemary Crompton, *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies* (Cambridge: Cambridge University Press, 2006), p. 172.

التضارب بين العمل والحياة

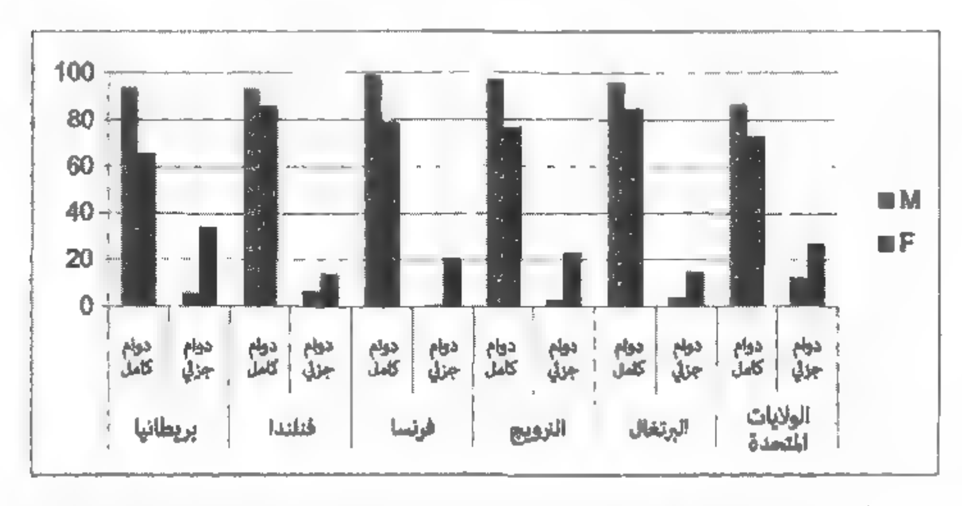
تستوجب مناقشةُ التضارب بين العمل والحياة في أوروبا، بداية، تفحصًا دقيقًا لساعات العمالة. يُظهر الشكلان (5-1) و(5-2) أن غالبية النساء والرجال المستخدَمين في الدول الست كلّها يعملون بدوام كامل وأن النساء هن أكثر احتمالًا للعمل بدوام جزئي. يعمل بعض العاملين بدوام كامل، ولا سيما الرجال، ساعات طويلة، نحو خمس وأربعين ساعة أو أكثر في المتوسط. وضمن تلك الدول، تبدو النساء في الولايات المتحدة الأكثر احتمالًا للعمل ساعات طويلة. ويقل احتمال عمل النساء والرجال في فنلندا لساعات طويلة عن احتمال عمل نظرائهم في الدول الأخرى.

تُظهر البيانات الواردة في «دراسة المداخيل في اللوكسمبورغ» أن وسطي أسبوع عمل الرجال في غالبية الدول الصناعية التسع هو بحدود أربعين ساعة أسبوعيًا، باستثناء هولندا حيث يبدو أسبوع العمل قصيرًا على نحو خاص. تحتل الولايات المتحدة الطرف الأعلى من الدول التي دُرست كعيّنة، لكنها لا تبرز على نحو خاص بالقياس إلى الدول الأخرى في ما يتعلق بمتوسط طول أسبوع العمل المأجور. وفي ما يتعلق بالساعات الطويلة جدًا، تبدو الولايات المتحدة

متميزة. فبالنسبة إلى الرجال، توجد النسب الأعلى في الولايات المتحدة وأستراليا، حيث يصل عدد ساعات العمل الأسبوعية إلى خمسين ساعة أو أكثر. كما أن النساء الأميركيات، شأن الرجال الأميركيين، يعملن أطول أسابيع عمل في الدول التسع. إلى ذلك، نسبة النساء اللواتي يزاولن عملًا بدوام جزئي هي الأدنى، ونسبة النساء اللواتي يعملن خمسين ساعة فأكثر في الأسبوع هي بين النسب الأعلى. وهنا تبدو هولندا، أيضًا، الدولة التي تضم أقصر أسبوع عمل[96].

الشكل (5-1)

وضع العمالة بحسب الجندر



المصدر: Rosemary Crompton, *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and family Life in Contemporary Societies* (Cambridge. Cambridge University Press, 2016), p. 131.

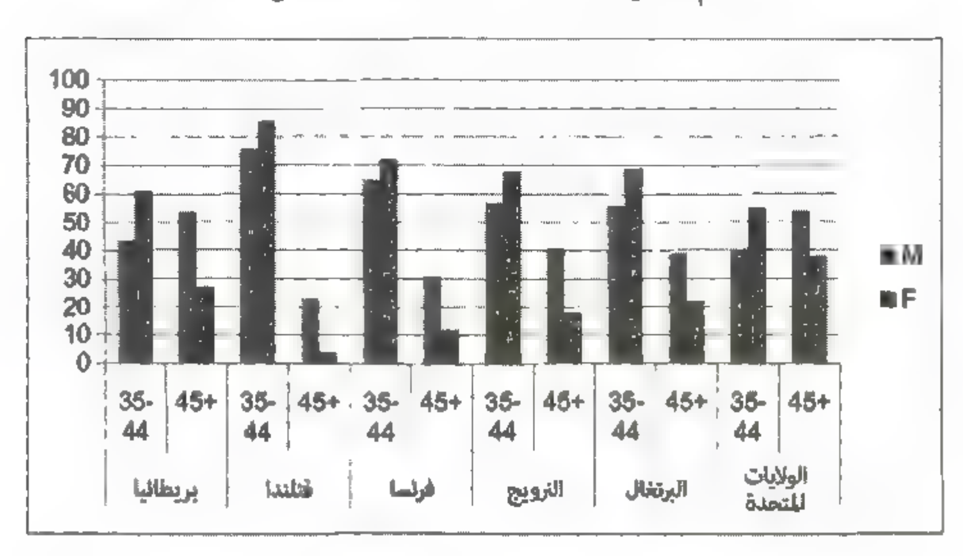
يمثل التضاربُ بين العمل والحياة مجالًا مهمًا للدراسة في علم اجتماع العمل الذي يتناول قضايا عديدة مهمة (على سبيل المثال، العمل والأسرة، الراحة النفسية للعمال، تدبير الحد الفاصل بين العمل والحياة، وإلى ما هنالك). وعندما يجري تحليل التضارب بين العمل والحياة في ما يخص ساعات العمل، يمكن أن نلاحظ أن الأسئلة المتعلقة بوقت العمل لا تزال كامنة في صلب

(96) Jacobs and Gerson, «Who are the Overworked Americans?.»

هذا الجدل، وبإمكان هذه الأمثلة أن تضيف الكثير إلى الجدل. وكما هو متوقع، يبدو التضارب بين العمل والحياة بأعلى نسبة في صفوف الأشخاص الذين يعملون ساعات طويلة، وتظهر أقل نسبة من هذا التضارب في صفوف الأشخاص الذين يعملون أقل من عشرين ساعة في الأسبوع وسطيًا. وبين الدول الست، تظهر أعلى نسبة من التضارب بين العمل والحياة في الولايات المتحدة والبرتغال، وتليهما مباشرة بريطانيا وفرنسا. وتظهر نسب أدنى من التضارب بين العمل والحياة في النرويج وفنلندا، حيث كانت أدنى نسبة في فنلندا[97].

الشكل (5-2)

عمال بدوام كامل بحسب متوسط ساعات العمل الأسبوعية



المصدر: Ibid., p. 131.

ساعات العمل في البلدان الانتقالية والنامية

تسمح قاعدةُ بيانات قوانين وقت العمل الخاصة بمنظمة العمل الدولية بإجراء تحليل للساعات الأسبوعية العادية في واحد وعشرين بلدًا صناعيًا

(97) Crompton, *Employment and the Family*, pp. 132-133.

وفي ثمانين بلدًا ناميًا وانتقاليًا. وتُعتبر دراسة لي وآخرين[98] التي تركّز على البلدان النامية والانتقالية، أول دراسة من نوعها، ويسمح لنا تفحص الساعات الأسبوعية العادية برسم صورة شاملة لساعات العمل على مستوى العالم.

كان أسبوع العمل المؤلف من أربعين ساعة، عام 2005، المعيار الوطني الأوسع انتشارًا. فرض نصفُ البلدان تقريبًا حدًّا لساعات العمل بلغ أربعين ساعة أو أقل، وفرض نصف البلدان الباقية قوانين تحدد ساعات العمل بأربعين إلى ست وأربعين ساعة في حين فرض نصفها الآخر قوانين تحددها بثمان وأربعين ساعة. في خلال العقد الذي أعقب عام 1995، لم تَزِدْ أيّ دولة أسبوعَ العمل القانوني، لكن ست عشرة دولة قلصت أسبوع العمل العادي (الجزائر، جزر الباهاما، بلجيكا، بلغاريا، تشاد، تشيلي، جمهورية التشيك، مصر، إيطاليا، منغوليا، المغرب، هولندا، جمهورية كوريا، البرتغال، رواندا، سلوفينيا)[99].

وعلى الرغم من التحول العام الحاصل باتجاه أسابيع عمل أقصر في خلال العقد بين العامين 1995 و2005، ظل أسبوع العمل المؤلف من ثمان وأربعين ساعة المعيار النظامي القانوني في عدد لا بأس به من البلدان. وتفرض جميع الدول الصناعية التي تطبّق أنظمة تتعلق بساعات عمل عادية أسبوعَ عمل أساسي مؤلف من أربعين ساعة أو أقل، باستثناء سويسرا في ما يخص فئات معينة من المهن على وجه التحديد. كما يوجد حد الأربعين ساعة، أيضًا، في الدول العشر في وسط وشرق أوروبا في قاعدة البيانات. وتبنّت نصف الدول الأفريقية، تقريبًا، معيار الأربعين ساعة أو أقل، لكن هناك ثلاث دول تطبق

---

(98) Sangheon Lee, Deirdre McCann and Jon C. Messenger, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective* (London, New York and Geneva: Routledge and International Labour Organization, 2007).

(99) Ibid., p. 12.

الجدول (5-5)

حدود ساعات العمل الأسبوعية العادية (2005)

	لا توجد حدود قانونية عامة	39-35 ساعة	40 ساعة	46-41 ساعة	48 ساعة	أكثر من 48 ساعه
1	2	3	4	5	6	7
دول صناعية	أستراليا، الدانمارك، ألمانا، إيرلندا، المملكة المتحدة (حد 48 ساعة على مجموع عدد الساعات)	بلجيكا، فرنسا	النمسا، كندا، فنلندا، إيطاليا، اليابان، اللوكسمبورغ، هولندا، نيوزيلندا، النرويج، البرتغال، إسبانيا، السويد، الولايات المتحدة	سويسرا (العاملون في منشآت صناعية، مكاتب، الوظائف الفنية، موظفو المبيعات في المنشآت التجارية الكبيرة)		سويسرا (كل العمال الآخرين)
أفريقيا	نيجيريا، سيشيل	تشاد	الجزائر، بينين، بوركينا فاسو، كاميرون، كونغو، ساحل العاج، جيبوتي، غابون، مدغشقر، مالي، موريتانيا، النيجر، رواندا، سينغال، توغو	أنغولا، بوروندي، الرأس الأخضر، جهورية الكونغو الديمقراطية، غينيا بيساو، المغرب، ناميبيا، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا الاتحادية	موزامبيق، تونس	كينيا
آسيا	الهند، الباكستان		الصين، إندونيسيا، جمهورية كوريا، منغوليا	سنغافورة	كمبوديا، جمهورية لاو الشعبية الديمقراطية، ماليزيا، الفيليبين، تايلاند، فيتنام	

يتبع

تابع

دول البحر الكاريبي	جامايكا، غرينادا		جزر الباهاما	كوبا، جمهورية الدومينيكان	هايتي	
دول أوروبا الوسطى والشرقية			بلغاريا، جمهورية التشيك، إستونيا، لاتفيا، ليتوانيا، جمهورية يوغوسلافيا السابقة، مقدونيا، رومانيا، روسيا الاتحادية، سلوفاكيا، سلوفينيا			
أميركا اللاتينية			إكوادور	بيليز، البرازيل، تشيلي، إلسلفادور، هندوراس، الأوروغواي (تجارة)، فنزويلا	الأرجنتين، بوليفيا، كولومبيا، كوستاريكا، غواتيمالا، المكسيك، نيكاراغوا، باناما، باراغواي، بيرو، الأوروغواي (صناعة)	
الشرق الأوسط			مصر		الأردن، لبنان	

المصدر: Sagheon Lee, Deirdre McCann and Jon C. Mwssenger, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective* (London, New York, and Geneva: Routledge and International Labour Organization, 2007), p. 16. from ILO Database of Working Time Laws (<www.ilo.org/travdatabase>).

حدودًا تفوق ستًا وأربعين ساعة. وتفرض معظم دول أميركا اللاتينية معيار الثماني وأربعين ساعة. وهناك دول في أميركا اللاتينية تطبق معيارًا أقل من ثماني وأربعين ساعة توجد ضمن الفئة الوسطية، الواقعة بين إحدى وأربعين وست وأربعين ساعة، باستثناء الإكوادور التي تطبق معيار الأربعين ساعة. وبين الدول الآسيوية، هناك ست دول تطبق معيار الثماني وأربعين ساعة. وتطبق الدول الأخرى أسبوع عمل مؤلفًا من أربعين ساعة، باستثناء سنغافورة، التي تطبق معيار أربع وأربعين ساعة. ولا يوجد في الهند والباكستان معيار قانوني لأسبوع العمل[100]. ويُظهر الجدول (5-5) تفاصيل حدود ساعات العمل العادية الأسبوعية في عدد من البلدان، ويبيّن شيوع معيار الأربعين ساعة، ولا سيما في البلدان الصناعية، وبعض البلدان الأفريقية والآسيوية، وبلدان الاقتصادات الانتقالية في وسط وشرق أوروبا، وثمّة ميل باتجاه ساعات أطول في الدول النامية، ولا سيما في آسيا وأميركا اللاتينية.

لكن القوانين، بوصفها النظم المعيارية الوطنية والممثّلة، بمعنى ما، للمثل الثقافية في لحظة تاريخية معينة، ليست بالضرورة المؤشر الأفضل على الممارسة الفعلية. وكما سبق وناقشنا، يؤثر مستوى التطور الاقتصادي والإنتاجية والتركيبة الصناعية (التصنيع مقابل الخدمات) والتركيبةُ المهنية في ساعات العمل، تمامًا مثلما تؤثر فيها دورة الأعمال وتحولات القطاعات الاقتصادية؛ والتوزّع النسبي للعمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي والعمل غير المعياري؛ والتقاليد الثقافية الخاصة بالعمل ووقت الفراغ. وعلى نحو مماثل، تؤثر أيضًا في ساعات العمل القوةُ المتفاوتة للاتحادات العمالية وقدرةُ العمال المهرة على فرض شروطهم في سوق العمل مقابل عجز العمال غير المهرة في هذا الشأن. وهناك، إلى جانب ذلك، عوامل أخرى، وهي توزع الفئات العمرية في شعب ما، ووقت انضمام العمال إلى القوة العاملة وخروجهم منها، وكون النساء موجودات في سوق العمل ونسبتهن هناك والمهن المتاح لهن العمل فيها. كما ويؤثر في ساعات العمل تفضيل الفرد لمهنة ما أو للعمل بدوام كامل أو بدوام

(100) Ibid., p. 17

جزئي أو لعمل غير نظامي، على الرغم من أن الأفراد غالبًا ما «يقنعون» عندما لا يستطيعون الحصول على ما يفضّلونه.

وتمثل كل من الولايات المتحدة واليابان حالتين تثيران الاهتمام يمكن المقارنة بينهما، بما أن الدولتين تشتركان بمعيار الأربعين ساعة؛ ولكن، وفي حين اعتاد العمال اليابانيون العمل لساعات أطول من العمال الأميركيين، نجد أن الدولتين تبادلتا المواقع حاليًا. تُعتبر ساعات العمل في الولايات المتحدة واليابان بين ساعات العمل السنوية الأعلى وسطيًا، كما يتبيّن من الجدول (5-1)، وهي أعلى بكثير من الدول الأوروبية النظيرة (مئتا ساعة أو أكثر في بعض الحالات). وكانت ساعات العمل السنوية والأسبوعية في اليابان، في خلال الجزء الأكبر من القرن العشرين، أعلى منها في الدول الصناعية الأخرى، وهذه خاصية تميّز الدول النامية عادة. وجرى الإعلان عن أسبوع عمل مؤلف من أربعين ساعة عام 1977. وتقلّصت ساعات العمل في اليابان تدريجًا اعتبارًا من عام 1980، ويعود السبب جزئيًا إلى الجهد الحكومي وجهد الاتحادات العمالية وإلى انتشار العمل غير المنتظم، كما سبق وأشرنا. ومع أن العمل غير المعياري انتشر أيضًا في الولايات المتحدة، كما سبق وأشرنا في الفصل الثالث، فإن الاتحادات العمالية والحكومة لم تسعيا لتقليص وقت العمل. وإذا نظرنا إلى الأمر على أساس سنوي، وكما يظهر في الجدول (5-1)، نجد أنّ العمال الأميركيين يعملون في موقع العمل أسبوعًا في السنة زيادة عن العمال اليابانيين، وكانوا في تسعينيات القرن العشرين يعملون أسبوعين زيادة[101]. وشهد البلدان انخفاضًا في عدد الساعات السنوية نتيجة الكساد الكبير، وتأثرت اليابان بذلك أكثر من الولايات المتحدة (سبعون ساعة بالمقارنة مع ثلاثين ساعة على التوالي).

يمكن القول عمومًا إن البلدان التي تتمتع بمستوى وسطي أعلى من الدخل وفقًا لـ «الدخل الوطني الإجمالي» (GNI) للفرد، تطبق ساعات عمل أسبوعية أقل. وتؤدي التباينات في البنى الاقتصادية إلى صعوبة إجراء مقارنة

---

(101) Lonnie Golden and Deborah M. Figart, eds., *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives* (New York: Routledge, 2000), pp. 1, 5.

بين البلدان، بحيث لا يمكن أن نأخذ بالاعتبار هنا سوى العمل ضمن المجال الصناعي. كان وسطي ساعات العمل في المجال الصناعي، في أربع وأربعين دولة ومنطقة تتوافر عنها معطيات في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، يراوح ما بين خمس وثلاثين وخمس وأربعين ساعة في خلال العقد ما بين العامين 1995 و2004، لكن عددًا لا يستهان به من البلدان النامية كان يطبّق ساعات عمل أسبوعية أطول، غالبًا ما تتجاوز ثماني وأربعين ساعة (على سبيل المثال، كوستاريكا، إسلفادور، البيرو، الفيليبين، تايلاند، تركيا). وكان معظم البلدان التي يتمتع مواطنوها بمستوى دخل عال يطبّق ساعات قصيرة مقارنة ببلدان أخرى في قاعدة البيانات، باستثناء بعض الدول الآسيوية، مثل سنغافورة وجمهورية كوريا، حيث كان وسطي أسبوع العمل في المجال الصناعي يزيد عن ثمان وأربعين ساعة. ظل وسطي عدد ساعات العمل في المجال الصناعي ثابتًا في خلال عقد من الزمن في كثير من البلدان، ومعظمها بلدان صناعية، مع أن عدد ساعات العمل ازداد في عدد ضئيل من البلدان والمناطق مثل كوستاريكا وهونغ كونغ (الصين) والبيرو. لكن التركيز على متوسط الدخل يحجب التباينات بين البلدان التي يتمتع مواطنوها بدخل منخفض وتلك التي يتمتع مواطنوها بدخل عال. وعندما نحلل هذين النوعين من البلدان على نحو منفصل، يظهر لنا أن النمو الاقتصادي يمثل عاملًا مهمًا في تقليص ساعات العمل ولكن إلى درجة معينة يبهت بعدها أثر النمو في الساعات ويظهر تأثير عوامل أخرى[102]، ويمكن لتلك العوامل الأخرى أن تكون ضمن البنود التي ناقشناها في هذا الفصل وفي هذا الكتاب: البنية الصناعية، البنية المهنية، أنواع التفضيل الثقافية للعمل مقابل وقت الفراغ، قوانين وقت العمل والتوزيع النسبي للعمل بدوام كامل والعمل غير المعياري الذي ينتج أنظمة لوقت عمل متميزة، مدى مساهمة النساء في القوة العاملة وطبيعتها، الإجازات الأسرية، والمعطيات الديموغرافية مثل توزّع الفئات العمرية والتفضيلات الفردية.

---

(102) Lee, McCann and Messenger, *Working Time Around the World*, pp. 27, 32.

كما أسلفنا في الفصل الثالث في ما يتعلق بثنائية ساعات العمل في الولايات المتحدة، يمكن للأرقام الوسطية أن تحجب معالم مهمة من التوزع العام لساعات العمل. بالتالي، ينبغي تفحّص التوجهات الوطنية في مسألة الساعات الطويلة والساعات القصيرة. وكانت توجيهات الاتحاد الأوروبي الخاصة بوقت العمل، الصادرة عام 1993، قد فرضت حدًا أعلى يبلغ ثماني وأربعين ساعة، بما في ذلك وقت العمل الإضافي، وينص ميثاق «منظمة العمل الدولية» الخاص بساعات العمل (المجال الصناعي) 1919 (رقم 1) الذي كان الهدف الأصلي منه تحديد ساعات العمل وتقييد العمل الإضافي، على اعتبار ساعات العمل العادية ثماني وأربعين ساعة[103]؛ بالتالي، تعتبر «منظمة العمل الدولية» الثماني والأربعين ساعة عتبة الساعات الطويلة. ولدى إجراء مقارنة بين خمسة وخمسين بلدًا تضم بلدانًا صناعية، وبلدانًا ذات اقتصاد انتقالي، وبلدانًا نامية تتوافر بيانات في شأنها، نلاحظ وجود تباين واضح في نسبة العمالة التي يمكن تصنيفها ضمن فئة الساعات الطويلة. نجد عند أحد الحدّين أن بلدانًا مثل روسيا الاتحادية (حيث العتبة هي خمسون ساعة)، وجمهورية مولدافيا، والنرويج وهولندا فيها معدلات منخفضة من العمالة بساعات طويلة (3.2، 4.9، 5.3، 7.0، في المئة على التوالي)، وفيها أنظمة صارمة في ما يتعلق بساعات العمل. وعند الحدّ الآخر، نلاحظ أن أكثر من 40 في المئة من المستخدَمين يعملون لأكثر من ثمان وأربعين ساعة في بلدان مثل إثيوبيا وإندونيسيا (حيث العتبة خمس وأربعون ساعة) وجمهورية كوريا والباكستان وتايلاند، حيث تبدو القوانين الخاصة بساعات العمل في أضعف حالاتها[104]. تشيع ساعات عمل طويلة في البلدان الآسيوية النامية حيث لم يُتَرجم النمو الاقتصادي والمكاسب الإنتاجية، بعد، إلى ساعات عمل أقصر[105]. وعلى امتداد العالم، يُقدَّر أن 22 في المئة من العمال يعملون أكثر من ثمان وأربعين ساعة يوميًا[106].

---

(103) Ibid., p. 45.

(104) Ibid., pp. 38-44.

(105) Ibid., p. 45

(106) Ibid., p. 53



يغلب أن يعمل الرجال وأصحاب العمل الخاص ساعات أطول مقارنةً بالنساء وبالمستخدَمين لدى غيرهم، على الرغم من اختلاف المعدلات باختلاف البلد. في البلدان الصناعية الثمانية عشر، تراوحت نسبة العمل ساعات طويلة، بوصفها جزءًا من كامل معدل عمل الرجال (بما في ذلك أصحاب العمل الخاص)، بين 5.5 في المئة في اللوكسمبورغ و54 في المئة في جمهورية كوريا، وذلك عام 2004. وفي البلدان ذات الاقتصاد الانتقالي الستة عشر، تراوحت النسبة بين 4.5 في المئة في روسيا الاتحادية و40 في المئة في أرمينيا. وفي البلدان النامية في آسيا وأفريقيا والأميركتين، تراوحت النسبة بين 18.3 في المئة في مدغشقر و55.1 في المئة في إندونيسيا[107]. ويُعتبر وسطي ساعات العمل طويلًا على نحو خاص في مجالات محددة في قطاع الخدمات، ولا سيما تجارة التجزئة وتجارة الجملة؛ والفنادق والمطاعم؛ ووسائل النقل، والتخزين والاتصالات. كما يشيع أيضًا نظام العمل بورديات، ولا سيما بصورة العمل الليلي والعمل في خلال العطلة الأسبوعية، في قطاع الخدمات في كل المناطق في العالم. نجد في المقابل أن ساعات العمل لدى الحكومة وفي المجال التربوي تظل قصيرة نسبيًا. يمثّل العملُ الخاص ثلاثة أخماس العمل غير الرسمي، تقريبًا، في البلدان النامية. ويميل أصحاب العمل الخاص في الدول الصناعية إلى العمل ساعات طويلة جدًا (تسع وأربعون ساعة أو أكثر أسبوعيًا)؛ وفي هذه البلدان، يختلف عدد ساعات العمل الخاص مع وجود نسب لا يستهان بها ممن يعملون ساعات طويلة جدًا وساعات قصيرة. ويغلب أن يكون أصحاب العمل الخاص الذين يعملون ساعات قصيرة، في الدول النامية، من النساء[108].

تطبق «منظمة العمل الدولية» عتبة الخمس وثلاثين ساعة لاحتساب الساعات القصيرة. وفي بعض الحالات تكون نسبة الساعات القصيرة عالية، كما في ألبانيا وجورجيا على سبيل المثال، حيث تصل إلى 40 في المئة. ويشيع

(107) Ibid., pp. 70-71.

(108) Ibid., p. 140.

العمل لساعات قصيرة في البلدان التي يتمتع مواطنوها بمستوى عال من الدخل، ويكون غالبًا بهدف التوفيق بين العمل والحياة الأسرية؛ لكن المعدل العالي لساعات العمل القصيرة في البلدان النامية يمكن أن يكون نتيجة ركود سوق العمل وضعف الأداء الاقتصادي، على الرغم من أن محاولة التوفيق بين العمل والأسرة يمكن أن تكون عاملًا أيضًا. ويغلب أن تتركز ساعات العمل القصيرة، في البلدان النامية التي تضم نسبة عالية من العاملين لساعات قصيرة، بين النساء اللواتي يزاولن عملًا خاصًا لصالح شخص آخر، وغالبًا ما يكون عملًا غير رسمي. وتراوح نسبة العمل الإجباري لساعات قصيرة، أي بسبب ركود السوق، بين 0.4 في المئة في هنغاريا و20 في المئة في البيرو وذلك عام 2001 (بيانات عام 2002 في ما يتعلق بالبيرو)، وذلك بين تسعة وثلاثين بلدًا أجرت «منظمة العمل الدولية» مقارنة بينها. وجِدت النسب الأعلى في البيرو وكولومبيا (عام 2002)، وأرمينيا وغواتيمالا (عام 2002)، ونيكاراغوا وكوستاريكا، وتراوح بين 20.1 و10 في المئة[109]. وتراوحت معدلات العمل لساعات قصيرة في صفوف المستخدَمات في البلدان الصناعية بين 10.6 في المئة في قبرص و73.3 في المئة في هولندا عام 2004؛ وفي البلدان الانتقالية، تراوحت تلك المعدلات بين 2.5 في المئة في رومانيا و46 في المئة في جورجيا؛ وفي البلدان النامية تراوحت بين 6.2 في المئة في تايلاند و38.3 في المئة في الأوروغواي. وتراوحت معدلات النساء اللواتي يزاولن عملًا خاصًا ويعملن ساعات قصيرة، في البلدان الصناعية، بين صفر في مالطا و70.3 في المئة في هولندا؛ وبين 9.8 في المئة في سلوفاكيا و58.9 في المئة في ألبانيا بالنسبة إلى البلدان الانتقالية؛ وبين 13.5 في المئة في تايلاند و64.2 في المئة في بنما بالنسبة إلى البلدان النامية[110]. ويُعتقد أن ساعات العمل القصيرة في صفوف النساء في البلدان النامية هي نتاج القوى نفسها التي شجعت عمل النساء لساعات قصيرة في البلدان الصناعية: محاولة التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة.

---

(109) Ibid., pp. 55, 59.

(110) Ibid., pp. 72-73.

ساعات العمل المفضَّلة

اعتمد الباحثون رينولدز، وستيير، ولوين - إبشتاين[111] على قاعدة بيانات ISSP المذكورة أعلاه لتقصي ساعات العمل المفضَّلة لدى العمال في البلدان الصناعية والبلدان الانتقالية. وأجرى ستيير ولوين - إبشتاين[112] التحليل الأوسع، فقد درسا بيانات عام 1997 الخاصة بثلاث وعشرين دولة[113]. لاحظ الباحثان وجود تفضيل لزيادة وقت العمل في دول الكتلة الاشتراكية السابقة، ولا سيما في روسيا وبلغاريا، وفي دول البحر الأبيض المتوسط مثل إسبانيا وإسرائيل. وكانت النسبة الأقل إلى من يفضلون المزيد من ساعات العمل في الدول المتطورة مثل السويد واليابان والمملكة المتحدة وفرنسا. ويمكن القول عمومًا إنه، وفي معظم البلدان، كانت نسبة مَن يرغبون في تقليص وقت العمل أعلى من نسبة من يرغبون في تمديده. وكان عدد النساء غير الراضيات عن عدد الساعات المخصصة للعمل المأجور أعلى من عدد الرجال، ولكن، وبما أن النساء اللواتي أجَبْن على سؤال ISSP كن من غير العاملات وليس من العاملات فحسب، تصعب معرفة ما إذا كانت النساء العاملات هن من يرغبن في زيادة ساعات العمل أم النساء غير العاملات، أم مجموعة مختلطة من الفئتين. ونجد بين النساء والرجال فئتين واضحتين من البلدان: تلك التي يرغب فيها العمال في زيادة ساعات عملهم لكسب المزيد من المال وتلك التي يفضل فيها العمال تقليص ساعات عملهم حتى ولو كان على حساب الدخل. البلدان الأبرز في الفئة الأولى هي البلدان التي كانت سابقًا شيوعية حيث يفضل معظم الرجال والنساء المزيد من ساعات العمل ودخلًا أعلى. ويصح

---

(111) Jeremy Reynolds, «When Too Much is Not Enough: Actual and Preferred Work Hours in the United States and Abroad,» *Sociological Forum*, vol. 19, no. 1 (March 2004), Haya Stier and Noah Lewin-Epstein, «Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours,» *Work and Occupations*, vol. 30, no. 3 (August 2003).

(112) Stier and Lewin-Epstein, Ibid

(113) كندا، الولايات المتحدة، المملكة المتحدة، ألمانيا (الشرقية والغربية)، فرنسا، سويسرا، هولندا، السويد، النرويج، الدانمارك، إيطاليا، إسبانيا، البرتغال، إسرائيل، نيوزيلندا، اليابان، روسيا، جمهورية التشيك، بولندا، بلغاريا، هنغاريا، سلوفينيا.

ذلك أيضًا على دول البحر الأبيض المتوسط. ولكن حتى في البلدان الناطقة بالإنكليزية، التي عادة ما تضم أعلى مستوى معيشة، نلاحظ أن نسبة لا يستهان بها من العمال يفضلون زيادة ساعات العمل. في المقابل، يفضل العمال في دول عديدة تقليص ساعات العمل ولا يمانعون في انخفاض مداخيلهم، ولا سيما في البلدان الإسكندنافية حيث يبدو تفضيل تقليص ساعات العمل أكثر وضوحًا بين الرجال منه لدى النساء، ويبدو ذلك أيضًا بشكل واضح على نحو خاص بين الرجال في سويسرا[114].

لاحظ رينولدز[115] أن العمال في الولايات المتحدة واليابان وألمانيا الغربية سابقًا والسويد كانوا غالبًا ما يرغبون في تقليص ساعات العمل لا في زيادتها. وُجِدَت أدنى نسبة من الراغبين في تقليص ساعات العمل بين الأميركيين، فقد كان الأميركيون غالبًا يرغبون في المزيد من ساعات العمل مقارنة بالعمال في البلدان الثلاثة الأخرى. إذ كان عدد كبير منهم يرغبون في مزيد من الساعات حتى ولو كانوا يزاولون عملًا بدوام كامل. وكان الجندر عاملًا محدِّدًا مهمًا لعدم ملاءمة الساعات. في الولايات المتحدة، تساوى الرجال والنساء، تقريبًا، في شعورهم بعدم ملاءمة الساعات. في المقابل، كان الرجال في السويد وألمانيا أكثر رضى بوضعهم الراهن من النساء، في حين كان الرجال في اليابان أقل رضى بوضعهم الراهن. وفي الولايات المتحدة وألمانيا، حيث يبدو الجمع بين العمل والأسرة صعبًا على نحو خاص، كانت النساء غالبًا ما يرغبن في تقليص ساعات العمل أكثر من الرجال. مع ذلك، نجد أن الأم الوحيدة والأب الوحيد والمعيل الذكر كانوا غالبًا ما يفضلون العمل لساعات أطول؛ بالتالي، يبدو أن المسؤوليات الأسرية تزيد من الرغبة في العمل. وبدا التباين الجندري أقل وضوحًا في السويد حيث القوانين المراعية للأسرة، وانعكس الأمر في اليابان، حيث يضعف نظام الرعاية الاجتماعية وتسود بنى أسرية تقليدية ولا توجد مشاركة نسائية كبيرة في القوة العاملة.

---

(114) Ibid., p. 315.

(115) Reynolds, «When Too Much is Not Enough.»

الاستنتاج

كشفت دراستُنا لوقت العمل في أنحاء العالم توجهات وأنماطًا متنوعة. وكما أسلفنا، نلاحظ تقلص وقت العمل عمومًا حيث ترتفع الإنتاجية ويرتفع الدخل، كما في البلدان الصناعية، لكن هناك فروقات مهمة ضمن هذه الفئة. وتُعتبر تلك الفروقات نتاجًا لعوامل أخرى، كما لاحظنا لدى المقارنة بين البلدان الأوروبية وكندا واليابان والولايات المتحدة. تؤثر تلك العوامل في ساعات العمل في البلدان النامية والبلدان الانتقالية أيضًا، لكن مستوى التطور الاقتصادي يُعتبر الشرط الأهم لأنه يحدد مدى النشاط الاقتصادي والعمالة وطبيعتهما خارج المجال الزراعي الأساسي. وفي البلدان النامية، يُعتبر العمل الخاص غير الرسمي، ولا سيما حيث يتقاطع مع التقسيم الجندري للعمل، أكثر أهمية مما هو عليه في البلدان المتطورة.

سوف نعود إلى الولايات المتحدة في الفصل السادس كي نعيد النظر في ما حصلنا عليه من معلومات حول وقت العمل ونفكر بالملامح الجديدة لاقتصاد سياسي خاص بوقت العمل بدأ بالظهور في القرن الواحد والعشرين. يُعتبر العمل الذي يتم بمساعدة التقنيات الإلكترونية مهمًا، شأن الأساليب الجديدة لتنظيم وقت العمل وتكييفه بحسب الحاجة، بعض تلك الأساليب تُطبق لمصلحة العمال وبعضها الآخر لمصلحة أصحاب العمل. ويستمر النزاع في شأن وقت العمل، لكنه يتخذ أبعادًا جديدة مع تغيّر الاقتصاد وطبيعة العمل والتقسيم الجندري للعمل.

الفصل السادس
اقتصاد سياسي جديد لوقت العمل

قمنا في بداية هذا الكتاب بالتمييز بين وقت العمل بوصفه مشكلة خصوصية وبوصفه قضية عامة، وطرحنا سؤالًا مفاده ما هي المعايير الثقافية والسياسات العامة والممارسات التجارية التي استمدّينا منها أعراف وقت العمل التي نتبناها حاليًا؟ عرضنا في الفصل الأول صورة عامة لوقت العمل وبدأنا بـ «التاريخ السحيق» للمجتمعات القديمة السابقة لعصر التصنيع، فشكّكنا بالفكرة القائلة إن الافتقار للازدهار المادي كان يعني ساعات عمل طويلة وشجّعنا على التفكير النقدي في شأن طبيعة الازدهار بحد ذاتها. والواقع أن تاريخ ساعات العمل الطويلة يعود إلى «الثورة الصناعية» حين تراجع الإيقاع الطبيعي الذي ميز الزمن في المجتمعات الزراعية السابقة على التصنيع لمصلحة التعيير الميكانيكي الثابت للساعة، وفي سياق العلاقات الطبقية غير المتكافئة ودافع الربح في الرأسمالية الصناعية، تحوّل التحكمُ بوقت العمل من الاستقلالية النسبية للمُزارع والحرفي السابقَيْن على عصر التصنيع، إلى صاحب المعمل وإلى مدير العمل. ومع تطور العمل المأجور وادّعاء أصحاب العمل حق التحكم بوقت العمل، جرى تسليع الزمن ذاته في صفقة الرأسمال-العمل. وبالتوازي مع نظام المصنع، جرى الانتقاص من قيمة العمل غير المأجور داخل المنزل، الذي أصبح من اختصاص النساء بعد أن غادر الرجال المنزل «إلى العمل»، لأنه خارج منظومة العمل المأجور. وعلى الرغم من التغيير الذي طرأ على البنية الصناعية والبنية المهنية وسوق العمل في خلال قرنين ونصف منذ الثورة الصناعية الإنكليزية، وعلى الرغم من أن مبدأ زمن المهمة المتراتبة ينطبق

على بعض المهن في حين ينطبق مبدأ الوقت الصناعي في مهن أخرى، فإن تلك المبادئ الأساسية لوقت العمل والجندر ظلت ثابتة من دون تغيير.

في الولايات المتحدة، كانت التخفيضات القانونية لساعات العمل - إلى عشر ساعات يوميًا ومن ثم إلى ثماني ساعات و«أخيرًا» أسبوع العمل المؤلف من أربعين ساعة - في جزئها الأعظم نتيجة للحراك العمالي العنيد في خلال القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين، ذلك الحراك الذي تعود جذوره إلى نُظُم وقت العمل في الورش الحرفية وفي المعامل. كانت انتصارات العمال محلية ومطردة، وفي حالة يوم العمل المؤلف من ثماني ساعات في «مصانع فورد»، كانت منحة من الرأسمال في سعي لإضعاف النقابات. وفي العقود الأخيرة، وجدت التحدياتُ القائمة بوجه أسبوع العمل المعياري الحالي المؤلف من أربعين ساعة طريقَها إلى سوق العمل، ولا سيما في الأسلوب الذي يشغّل به أصحابُ العمل العمالَ وينظّمونهم في اقتصاد الخدمات لرفع المرونة إلى الحد الأقصى من دون معارضة قوية من النقابات، وأيضًا من قِبَل العمال الذين يسعون إلى تحقيق تكامل أفضل بين العمل المأجور وبقية جوانب الحياة.

يتحوّل سوق العمل، وعلى نحو متزايد، إلى مزيج من أعمال غير معيارية تنامت في خلال العقود الماضية بأسرع من الأعمال المعيارية بدوام كامل، في حين تراجع معدل الأعمال المعيارية. وثمة قوى معقدة تؤدي إلى تنامي الأعمال غير المعيارية، من بينها رغبة أصحاب العمل في قوة عاملة أكثر مرونة ورغبة العمال في ساعات عمل أقصر وأكثر مرونة، وخصوصًا النساء اللواتي لا يملكن كثيرًا من الخيارات، ولا سيما في دول مثل الولايات المتحدة، وذلك لدى سعيهن لتحقيق تكامل بين العمل ورعاية الأسرة. ويخفض أصحاب العمل الأجور ويتفادون دفع مزايا مكلفة للعمال غير المعياريين الذين يعملون خارج نطاق كثيرٍ من قوانين العمل. وفي قطاع تجارة التجزئة والخدمات، حيث يستمر العمل أربعًا وعشرين ساعة وسبعة أيام في الأسبوع، يقوم أصحاب العمل بتغطية مزيد من ساعات العمل وبتعديل الوضع بحيث يلائم حركة تدفق الزبائن من طريق تشغيل العمال بموجب برامج أكثر مرونة، وغالبًا لساعات قصيرة. ونلاحظ تزايد لجوء العمال غير المؤهلين لمزاولة أعمال منتظمة بدوام كامل

أو الذين لا يستطيعون الحصول على مثل هذه الأعمال، إلى مزاولة أعمال غير معيارية، حتى ولو كانوا يفضلون العمالة بدوام كامل.

تتوضع هذه النسبة المتنامية من عمال الساعات القصيرة عند أحد طرفي توزيع وقت العمل الذي بدأ يكتسب طبيعة ثنائية. ونرى عند الطرف الثاني نسبة متنامية من عمال معياريين بدوام كامل، عادة من ذوي الرواتب، يعملون أكثر من خمسين ساعة أسبوعيًا ومستثنين من حمايات وقت العمل الإضافي الواردة في «قانون معايير العمل العادل». وتُعتبر المزايا المكلفة التي يحصل عليها العمال، مثل الرعاية الصحية، مثبطة لهمة أصحاب العمل بتشغيل عمال إضافيين، وهم غالبًا ما يتوقعون من العمال الذين سبق أن شغلّوهم بالمزيد لدى تنامي الأعمال. ويحجب وسطيُّ الإحصاءات تلك التطورات الموجودة عند الحدود القصوى لتوزيع وقت العمل، ما يجعل الأمر يبدو وكأن نظام العمل الذي حدده «قانون معايير العمل العادل» عام 1938، ما زال ساريًا على الرغم من التغييرات المهمة التي طرأت على البنية الصناعية والبنية المهنية وسوق العمل. تُظهر غالبية الأدلة أن الأميركيين، بمجموعهم، يعملون حاليًا ساعات سنوية أطول، وسطيًا، مما كانوا عليه قبل عقود، ويمكن تفسير ذلك، وإلى حد كبير، بزيادة مشاركة النساء في القوة العاملة المأجورة. وتؤدي حالات عدم التلاؤم بين ساعات العمل الفعلية وساعات العمل المفضلة لدى العمال بكثير من الأشخاص الذين يعملون فوق طاقتهم إلى تفضيل ساعات عمل أقل، كما تؤدي بكثير ممن لا يعملون بكامل طاقتهم إلى تفضيل ساعات عمل أكثر، أو على الأقل أجر أفضل أو مزايا أفضل.

قد يبدو عدم التلاؤم بأقصى درجاته لدى الأشخاص الذين يحاولون الجمع بين العمل ورعاية الأسرة. ويتضح هذا النوع من عدم التلاؤم أكثر مع تنامي عدد الأمهات اللواتي يلتحقن بالقوة العاملة. ومع تغيّر البنى الأسرية وتحوّل تلك البنى تدريجًا إلى شكل الأسرة التي تضم معيلَيْن أو تقتصر على الأب أو على الأم، صار العمال غالبًا ما يشعرون بضغط العمل. ويصح ذلك على نحو خاص بالنسبة إلى النساء اللواتي ما زلن يؤدين شطرًا أكبر من العمل المنزلي غير المأجور مقارنة بالرجال، على الرغم من زيادة مشاركة الرجال

في خلال العقود الأخيرة المنصرمة. وتتخذ معظم حالات التكيف الشائعة في الولايات المتحدة طابعًا شخصيًا لأن وسائل الدعم العامة تبدو نادرة وغير متكافئة، باستثناء «قانون الإجازة الأسرية والصحية» (FMLA). وتختلف المؤسسات من حيث طبيعة المزايا الداعمة للأسرة التي تقدمها ومداها، والمؤسسات التي تبدو سخية في هذا الشأن، غالبًا ما تفعل ذلك لزيادة معدل تأمين العمال والاحتفاظ بهم. بالتالي، فإن جهد المؤسسات المذكورة يتّجه صوب جزء من القوة العاملة حيث يزيد الطلب على العمال في سوق العمل، ما يعزز قوة العمال ذوي المهارات العالية. وكانت بعض الولايات قد سعت لتجاوز بنود قانون FMLA، والمعروف عن الرئيس أوباما أنه يدعم علنًا توسيع مجال القانون، ولكن لا يزال يتعين على الولايات المتحدة قطع شوط طويل كي تصبح سياساتها الخاصة بالأسرة قريبة من السياسات الأوروبية. وتختلف تفاصيل البرنامج وأصوله باختلاف البلد ودرجة المساواة الجندرية، وتجري صياغة السياسات الأوروبية الخاصة بالعائلة بوساطة أنظمة خاصة بوقت العمل تبدو أكثر شمولًا مقارنة بالولايات المتحدة، ويُعتبر هذا الوضع نتاجًا لتأثير أقوى يمارسه العمال في تلك المجتمعات من خلال آليات النقابات والأحزاب السياسية. في الولايات المتحدة، لا يبدو غيابُ حزب خاص بالعمال، على الرغم من الصلات التي تربط الحزب الديمقراطي بالتنظيمات العمالية، والقوةُ الآفلة للنقابات وكأنهما يصبّان في مصلحة العمال من حيث أنظمة وقت العمل. فلم يَجر، حتى في خضم فترة الكساد الكبير والضعف الاقتصادي المستحكم منذ ذلك الوقت، التفكيرُ بإصلاحات في مجال وقت العمل. كانت الدروس المستخلصة من الكساد الكبير هي إرشادات بِن بيرنانك (Ben Bernanke)، رئيس الاحتياطي الفدرالي، الرامية لمعالجة الأزمة المصرفية التي حصلت عام 2008، بهدف تفادي الأخطاء التي أدت لإطالة أمد أزمة ثلاثينيات القرن العشرين. أدى استمرار الأزمة والمدى الذي بلغته البطالة (حيث وصلت 25 في المئة في خلال الأزمة الاقتصادية الكبرى) إلى إجراء إصلاحات على وقت العمل في ثلاثينيات القرن العشرين، ولكن، وعلى الرغم من معدل البطالة العالي الذي استمر بعد «الكساد الكبير»، لا نزال بعيدين عن تلك الأوضاع حاليًا.

تقودنا حالات عدم التلاؤم والعادة الشائعة في الولايات المتحدة باللجوء إلى أساليب تكيف خاصة، إلى طرح السؤال التالي: لماذا لا يغيّر العمالُ الذين لا يشعرون بالرضى عن ساعات عملهم وظائفَهم؟ لكن الأسلوب الذي أطرح به السؤال ينطوي على إشارة إلى الإجابة. ففي الولايات المتحدة، تمثّل ساعاتُ العمل رزمة واحدة مع العمل ذاته، ولا توجد في الولايات المتحدة سوى أنظمة حكومية قليلة تتعلق بوقت العمل، بخلاف الدول الأوروبية. يمكن للعمال في الولايات المتحدة، في بعض الأعمال المعينة، التفاوض من أجل المرونة في العمل ضمن الهوامش المتاحة أو حتى من أجل تقليص الساعات، كما يمكن للعمال في الأعمال التي تتمتع باستقلالية تدبّر أمر أوقاتهم الخاصة، أما بالنسبة إلى غالبية العمال، فإنه يتعين عليهم تغيير أعمالهم للحصول على ساعات عمل أقل و/ أو مرونة أكبر. ويمكن تحقيق تلك المكاسب على حساب الأجور والمزايا؛ وهذه مقايضة لا يمكن سوى لقلائل تحمّل تبعاتها المالية. بالتالي، يؤدي الافتقار إلى رعاية صحية شاملة وإلى توافر رعاية للطفل إضافة إلى التباين الكبير في الأجور، وفي الولايات المتحدة، إلى إعاقة حرية حراك العمال كما يساهم ذلك في توزيع اليد العاملة المتوافرة على نحو دون الحد الأمثل، وفي تأكيد حالات عدم الإنصاف الجندرية والإثنية لدى تخصيص الأعمال المعيارية والأعمال غير المعيارية.

تمثل ساعات العمل في البلدان النامية والانتقالية دليلًا إضافيًا على حقيقة كان يدركها باحثو التصنيع ووقت العمل منذ زمن طويل. في بداية صيرورة التصنيع، عادة ما تكون ساعات العمل طويلة، ولكن مع تطور المجتمعات تميل الإنتاجية العالية والثروة المجتمعية إلى جعل ساعات العمل أقصر. وتؤيد المقارنات بين ساعات العمل حاليًا في البلدان المتطورة وفي البلدان النامية هذه الحقيقة. لكن التقليص القانوني لساعات العمل توقف في الولايات المتحدة لأن الأميركيين فضلوا نزعة الاستهلاك بعد الحرب العالمية الثانية. وفي حين تطورت بلدان أوروبية عدة في مجال تقليص ساعات العمل الأسبوعية إلى ما دون الأربعين ساعة، فإن تلك البلدان، أيضًا، تعاني حاليًا الضغوط التنافسية لاقتصادات الخدمات ضمن اقتصاد معولم

متكامل. ويفضل كثير من أصحاب العمل حاليًا قوة عاملة مرنة كما يفضلون أن تكون الأعراف القانونية ذات طابع غير معياري. وإذا كانت العولمة هي سباق نحو القاع، فقد يعود عدد أكبر من العمال في الدول المتطورة إلى أيام الأجور المنخفضة والساعات الطويلة.

استنادًا إلى السياسة العامة السائدة، فإن الإصلاح الممنهج لوقت العمل سيكون صعب التحقيق في الولايات المتحدة، شأن الرعاية الصحية أو الضمان الاجتماعي، على سبيل المثال. ولم يعد العمال يسعون إلى الأهداف نفسها في ما يخص وقت العمل، وهناك كثير من العقبات التي تظهر بشكل حاجات الدخل والمزايا، ومواقف أصحاب العمل ومصالحهم، والثقافات السائدة في مكان العمل، وتنظيم العمل. وعلى الرغم من إخفاق الجهد المبذول مؤخرًا لإصلاح الضمان الاجتماعي، وعلى الرغم من إقرار إصلاح الرعاية الصحية، لا يزال الجدل مستمرًا يشتد تارة ويهدأ أخرى، ولا تزال تلك القضايا ماثلة في ضمائر العامة وصانعي السياسات. ولكن لا يمكن قول ذات الشيء عن إصلاح وقت العمل.

لا يُعتبر وقت العمل حاليًا موضوعًا عامًا رئيسًا، بل هو مشكلة خاصة يشترك بها كثير من الأشخاص. وفضلًا عن النزاعات الخاصة بوقت العمل التي تناولها هذا الكتاب؛ فإن الأشكال الجديدة من العمل، ولا سيما الأعمال المدعومة بالتقنيات الإلكترونية، لها حصتها من النزاعات المألوفة والجديدة في شأن وقت العمل، ولها أيضًا معضلاتها المتعلقة بالتحكم.

الكوخ الإلكتروني

مرونة من أجل من؟ ينبغي طرح هذا السؤال حول كل أشكال ترتيبات العمل المرنة في اقتصاد مبني على ضروب ممأسسة من عدم المساواة[1]. تشجع التقنياتُ الإلكترونية حاليًا على تبنّي أنظمة وقت عمل مرنة. وقد غيّرت

(1) Anna Pollert, «Dismantling Flexibility,» *Capital & Class*, vol. 34, no. 1 (1998); Anna Pollert, «The Orthodoxy of Flexibility,» in Anna Pollert, ed., *Farewell to Flexibility?* (Oxford: Blackwell, 1991).

التطوراتُ التي طرأت على تقنيات المعلومات والاتصالات الكيفيةَ التي نعمل بها ومكان العمل. ويمثّل موقعُ العمل الإلكتروني مفارقةً، فهو مصدر للمرونة وللإفراط في العمل في آن معًا، ولا سيما لأنه سهّل سحب جو المكتب إلى المنزل وإلى المقهى وإلى ما بعد ذلك. ولا يُعتبر العمل داخل المنزل بالأمر الجديد، فالأشكال التقليدية منه تسحب جو المعمل إلى داخل المنزل، كما في صناعة الملابس والتجميع الإلكتروني.

يستخدم نصف العمال الأميركيين تقريبًا الحاسوب في العمل، ويستخدم 80 في المئة ممن يؤدون عادة عملًا في المنزل يتعلق بشغلهم - وهم بحدود أربعة عشر مليونًا - حاسوبًا في المنزل. يقضي العاملون في المنزل، عمومًا، سبع ساعات وسطيًا في الأسبوع في العمل داخل بيوتهم إذا كان الترتيب يتم على نحو غير رسمي (أي يقتصر على أخذ العمل إلى المنزل؛ وهؤلاء هم الغالبية)، أو تسع عشرة ساعة إذا كان الترتيب رسميًا (وغالبًا ما يستخدم هؤلاء الحاسوب). وضمن الفئات المهنية، غالبًا ما يكون المديرون والموظفون الاختصاصيون هم من يحضرون العمل إلى المنزل، ولا سيما المعلمون، على الرغم من أن معظم العاملين في البيوت هم أصحاب أعمال خاصة مقرها البيت. وهناك نسبة ضئيلة، وهي 9 في المئة، رتبت أمورها بحيث تعمل داخل المنزل لتتمكن من التوفيق بين العمل والحياة الخاصة أو الحاجات الأسرية[2].

يُعتبر العمل داخل المنزل بمساعدة الحاسوب مجرد فئة فرعية من مجموعة الأعمال التي تُنْجَز من دون دوام في مركز العمل (telework). فهناك من يعملون في «مراكز إلكترونية عامة» (telecenters)، أو في مكاتب خاصة مهيأة لاستخدام زبائن (client offices)، أو في أي مواقع أخرى بعيدة عن المكتب الرئيس[3]. تسهّل تقنياتُ المعلومات والاتصالات وجودَ قوة عاملة متنقلة مرنة

---

(2) US Department of Labor, Work at Home in 2004, *BLS News* (Washington, DC, 22 September 2005).

(3) Nicole B. Ellison, *Telework and Social Change: How Technology is Reshaping the Boundaries between Home and Work* (Westport, CT: Praeger, 2004), p. 18; Penny Gurstein, *Wired to the World, Chained to the Home* (Vancouver: UBC Press, 2001), p. 3

تعاني عادة عزلة اجتماعية[4]. وعلى الرغم من أنَّ هؤلاء أصبحوا أكثر قدرة على التحكم بوقتهم، يصعب على بعضهم التكيّف مع حرية العمل داخل المنزل وتدبّر الحدود النفوذة بين العمل والمنزل، والتعاطي مع متطلبات وقيود المكان والقواعد والحدود الجديدة ضمن الأسرة[5]. كان معظم العاملين داخل المنزل يعملون ساعات طوال؛ فقد كان ثلثاهم تقريبًا يعملون أسبوعيًا أكثر من أربعين ساعة وسطيًا وأكثر من خمسة أيام، كما أظهرت دراسة غيرشتاين[6] التي أجراها في سان فرانسيسكو وكندا، وغالبًا ما يمددون يوم العمل ويأخذون استراحات طويلة. لاحظ بعض الباحثين[7] أن النساء اللواتي يزاولن عملهن داخل المنزل يعانين تضاربًا في ما يتعلق بالدور المناط بهن أكثر من نظرائهن الذكور. فقد شكت النساء زيادة التوتر المرتبط بالعمل داخل المنزل، وقلن إن المرونة الإلكترونية ليست حلًا لمشكلات التوفيق بين العمل والحياة.

ولدى شعور أصحاب العمل بالارتياح إزاء مزاولة المستخدَمين عملهم خارج موقع العمل، يصبح الدوام الفعلي والعمل مع الآخرين أقل أهمية في تقويم أداء المستخدَم وإنتاجيته. فالمؤسسات تصبح أكثر ميلًا للحكم على أساس النتائج، أي أنها تتحول عن نزعة زمن الساعة التي هيمنت في خلال الفترة الصناعية[8] كما كانت تُطبّق، ولا سيما في المكاتب، وتتوجّه إلى نزعة المهمة، وهي نزعة تجدّدت وكانت مطبَّقة في مواقع العمل في خلال الفترة ما بعد الصناعية[9]. صار يجري تشجيع العمال، في موقع العمل وخارج موقع العمل، على «العمل ببراعة» بدل العمل لمدة طويلة، أي تشجيعهم على العمل بكفاءة لإنهاء المهمة في خلال وقت أقصر.

---

(4) Ellison, Ibid., pp. 27, 103; Gurstein, Ibid., pp. 71-74, 95.

(5) Ellison, Ibid., pp. 31-33, 108-112, 117-123; Gurstein, Ibid., pp. 57, 65, 95.

(6) Gurstein, Ibid., pp. 62-63, 65, 90.

(7) Ellison, *Telework and Social Change*, pp. 32-35.

(8) E.P. Thompson, «Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism,» *Past and Present*, no. 38 (1967).

(9) Beth A. Rubin, «Time-Work Discipline in the 21st Century,» in Beth A. Rubin, ed., *Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work*, vol. 17 (Oxford: Elsevier JAI, 2007).

الوقت بحسب الطلب: شكلان

هناك جانبان لنزع السمة المعيارية عن ساعات العمل وعلاقات العمالة[10]. فمن جانب، يوفر ذلك مرونة ويسمح للعامل بالتحكم بالوقت، كما في حالة الاختصاصيين الفنيين العاملين بدوام جزئي الذين درس وضعهم ميكسينز ووالي[11]، وهناك أيضًا الأشخاص المتشاركون في الأعمال الذين أجريت معهم مقابلات في خلال ثمانينيات القرن العشرين[12]. ومن جانب آخر، تؤدي المرونة إلى جعل أصحاب العمل يستفيدون من القوة العاملة بالحد الأقصى على حساب تحكم العمال بالوقت.

استطاع المهندسون واختصاصيو الحاسوب والكتاب الفنيون الذين قابلهم ميكسينز ووالي[13] تقليصَ وقت عملهم وتعديل ترتيباته على نحو يلائمهم، إما من طريق العمالة الجماعية بدوام جزئي أو من طريق التعاقد المستقل. كان هؤلاء اختصاصيين مهنيين بدوام جزئي راضين عن عملهم، وكانوا يستمتعون بأداء العمل ويشعرون بالرضى الناجم عن تنشئة طفل أو عن أي نشاط آخر خارج نطاق العمل[14]. وبوصفهم عمالًا فنيين مهرة، تمكنوا من زيادة قوتهم في سوق العمل بحيث استطاعوا تعديل برامج عملهم بما يلائمهم. أما المشاركون في الدراسة، وكانت نسبة ثمانين في المئة منهم من النساء؛ ستون في المئة لديهن أطفال وخمسون في المئة كان أطفالهن دون الخامسة من العمر، فقد رفضوا فكرةَ العمل الذي يستغرق حياتهم ويستهلك كل وقتهم كما رفضوا الأعراف الثقافية القائلة بالمبالغة في رعاية الأم لأطفالها[15]. وتنوعت

(10) Lonnie Golden, «Flexible Work Schedules: What Are We Trading Off to Get Them?,» *Monthly Labor Review*, no. 124 (March 2001); Cynthia Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work* (Ablany, NY: State University of New York Press, 1993).

(11) Peter Meiksins and Peter Whalley, *Putting Work in Its Place: A Quiet Revolution* (Ithaca and London: Cornell University Press, 2002).

(12) Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work.*

(13) Meiksins and Whalley, *Putting Work in Its Place.*

(14) Ibid., pp. 3-4

(15) Ibid., pp. 35-36

دوافع المشاركين في الدراسة، بحسب الجندر إلى حدّ ما واستخدم هؤلاء استراتيجيات مختلفة في التعاطي لتعديل برامج عملهم بما يلائمهم. كانت دوافع النساء غالبًا مرتبطة برعاية الأسرة؛ وكان للرجال عمومًا أسباب أخرى؛ إذ كان بعضهم يريد الانتقال تدريجًا إلى مرحلة التقاعد. وكان كل مدير يلجأ إلى قدر لا يُستهان به من الاستنساب لدى السماح بتعديلٍ من هذا النوع، وكانت الضغوطُ الإدارية والتنظيمية الرامية إلى محاولة العودة إلى الدوام الكامل هائلةً في بعض الأحيان. باختصار، كان العاملون بدوام جزئي، سواء لأجل طويل أو لأجل قصير، غير راضين عن القيود الزمنية السائدة في مواقع العمل المعاصرة؛ فقد كانوا يفضلون برامج عمل مرنة تتجاوز الحلول الآنية لمشكلات محددة. وكانت إمكانية التحكم بالوقت هي الأولوية بالنسبة إلى معظم المشاركين في الدراسة[16]. هكذا، يمكن لتعديل وقت العمل بحسب الطلب أن يتجاوز السياسات العامة الواحدة المراعية للأسرة كي يتمكن المرء من التحكم فعلًا بوقت عمله من طريق تسهيل الخيار الفردي من بين مجال كامل من الخيارات[17].

يتناقض هذا الشكل الشخصي للتعديل مع شكل آخر جماعي تمثله شركة «وال مارت» (Walmart)، أكبر صاحب عمل خاص في الولايات المتحدة، والتي بدأت باستخدام نظام برمجة محوسب غيّر عمل كثير من عمال الشركة البالغ عددهم 1.3 مليون عامل من ورديات في أوقات محددة إلى نظام قائم على أساس عدد الزبائن في المخازن في وقتٍ ما محدد، وذلك بهدف تعزيز الإنتاجية وإرضاء الزبائن. طُبق النظام للمرة الأولى عام 2006، وكان ذلك على بعض العمال بمن فيهم أمناء الصندوق والعاملين في دائرة الحسابات. يتعقّب البرنامج الذي صممته شركة (Kronos) المبيعات الفردية في المتجر والصفقات ومبيعات الوحدات وحركة الزبائن كل خمس عشرة دقيقة في خلال سبعة أسابيع، ومن ثم يقارن البيانات ببيانات العام الأسبق قبل برمجة عمل العمال. ويمكن لأنظمة

(16) Ibid., p. 145

(17) Ibid., p. 151.

البرمجة والتعديل بحسب الطلب دمجَ البيانات بدءًا من عدد الزبائن الموجودين في المتجر في ساعات معينة وصولًا إلى متوسط الوقت اللازم لبيع جهاز تلفزيون أو لتفريغ شاحنة، والمساعدة في التنبؤ بعدد العمال المطلوبين في ساعة ما معينة. وبالإضافة إلى شركة «وال مارت»، هناك شركات أخرى تستخدم أنظمة برمجة متطورة مثل (Payless Shoe Source)، و(Radio Shack)، و(Mervyn). وفي حين تفيد هذه الأنظمة تجارَ التجزئة والزبائن، فإنها تخلق برامج عمل وأجورًا غير متوقعة للعمال. فقد يُطلَب من العمال البقاء جاهزين لتلبية حالات تدفق الزبائن أو يُطلب منهم الذهاب إلى المنزل بسبب تباطؤ حركة الزبائن. كما تنبّه الأنظمة الجديدة أصحابَ العمل عندما يقترب أحد العمال من وضع العمل بدوام كامل أو العمل الإضافي، ما يتطلب أجرًا أعلى ومزايا، بحيث يتمكن أصحاب العمل من خفض ساعات العمل لإبقاء وضع العامل دون تلك العتبات. وتوافقًا مع النظام الجديد، تطلب شركة «وال مارت» من العمال بالساعة ملء استمارة «إمكانية التوافر الشخصية» يبيّنون فيها متى يمكنهم العمل، مع الإشارة إلى أنه يجري تشجيع كل أمناء الصناديق وموظفي خدمة الزبائن العاملين بدوام كامل على التفكير بالقيام بوردية في خلال العطلة الأسبوعية كل أسبوع. وتحذِّر الاستمارةُ من أن «وضع حَدٍّ لإمكانية توافرك الشخصي قد يحُدّ من عدد الساعات التي تُخصَّص لك في البرنامج»(18).

---

(18) Kris Maher, «Wal-Mart Plans to Schedule Workers Based on Shoppers,» *The Courier-Journal* (4 January 2007).

عملت والدتي لسنوات عدة أمينة صندوق رئيسة في مركز تسوق كان جزءًا من سلسلة قبل أن تتقاعد في ثمانينيات القرن العشرين. كانت كل أسبوع تصمم برامج كهذه ولكن بتقنية بسيطة، فقد كانت الأوراق تغطي طاولة المطبخ عندما كانت تضع برنامج عمل الأسبوع التالي لأمناء الصناديق في المتجر. وكانت تلجأ إلى بيانات المبيعات وبرامج العمل الخاصة في الأسبوع نفسه من السنة الفائتة لتستفيد منها في وضع خطط الأسبوع التالي، إضافة إلى طلبات خاصة للبرمجة مقدَّمة من أمناء الصناديق العاملين بدوام جزئي وبدوام كامل. ولا تختلف عدم إمكانية التنبؤ المتوقَّعة للعمال في Walmart والخاضعة لنظام البرمجة الإلكترونية للفاعلية القصوى عن إمكانية التنبؤ التي كان يعايشها العمال الموقتون الذين قابلتهم في ثمانينيات القرن العشرين، انظر: Cynthia Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work* (Albany, NY: State University of New York Press, 1993).

أخبرني عمال موقتون يراولون أعمالًا متقطعة أنهم كانوا يلازمون بيوتهم ليكونوا قرب الهاتف في حال اتصال وكالات المساعدة الموقتة تعرض عليهم عملًا لا يحتاج العمال حاليًا، بوجود الهاتف =

تكشف تلك القصص الإمكانات التي تتيحها ترتيبات العمل المرنة والمآزق التي تتسبب بها، ولا سيما عندما تتقاطع تلك الترتيبات مع القوة المتفاوتة للعمال كلٍّ ضمن مهنته.

توصيات من أجل التغيير

قدَّم عديدٌ من الباحثين، انطلاقًا من منظور تحسين التكامل بين وقت العمل ورعاية الأسرة، توصياتٍ في شأن إصلاح وقت العمل في الولايات المتحدة. ويُظهِر التوزّعُ غير المتكافئ للعمل المأجور والعمل المنزلي غير المأجور بين صفوف النساء والرجال، والأنماطُ غير المتكافئة لترتيبات العمل البديلة والعمل لساعات مخفّضة، أن وقت العمل مجندر. ولم يفلح الجهدُ المبذول لإعادة تنظيم و/أو تقليص وقت العمل في الولايات المتحدة وفي أوروبا، حتى الآن، في نزع الطابع المجندر عن وقت العمل. بدل ذلك، أكدت الترتيباتُ البديلة التقسيمَ التقليدي المجندر للعمل لدرجة أن النساء غالبًا ما يستفدن أكثر من الرجال من خيارات وقت العمل المخفض وخيارات وقت العمل المرنة بهدف التوفيق بين العمالة ومسؤوليات الأسرة[19]. ونلاحظ أن التمييز الجندري يجري، على نحو متزايد، لا على أساس مزاولة الفرد لعمل ما، بل على أساس الوقت الذي أمضاه في عمل مأجور. وتعزّز زيادةُ وقت العمل الإضافي للرجال والعمل بدوام جزئي للنساء هذا التقسيم المشوّه للعمل المنزلي والفصل المهني بين الجنسين[20]. ويُعتبر هذا التوزيع المشوه لوقت

= الخليوي، إلى ملازمة المنزل، لكنهم بحاجة إلى البقاء قريبين جغرافيًا من صاحب العمل. كذلك، إن برامج العمل التي لا يمكن التنبؤ بها تجعل من الصعب على العامل تنظيم رعاية الشخص المسؤول عنه.

(19) Eileen Appelbaum et al., «Shared Work/Valued Care: New Norms for Organizing Market Work and Unpaid Care Work,» in Gunther Schmid et al., eds., *Labour Markets, Gender, and Institutional Change: Essays in Honour of Gunther Schmid* (Cheltenham: Edward Elgar, 2002); Deborah M. Figart and Ellen Mutari, «Degendering Work Time in Comparative Perspective: Alternative Policy Frameworks,» *Review of Social Economy*, vol. LVI, no. 4 (1998); Deborah M. Figart and Ellen Mutari, «Work Time Regimes in Europe: Can Flexibility and Gender Equity Coexist?,» *Journal of Economic Issues*, vol. XXXIV, no. 4 (December 2000); Negrey, *Gender, Time, and Reduced Work*; Carmen Sirianni and Cynthia Negrey, «Working Time as Gendered Time,» *Feminist Economics*, vol. 6, no. 1 (2000).

(20) Figart and Mutari, Ibid., Figart and Mutari, Ibid.

العمل المأجور والعمل المنزلي والفصل المهني، نتاجًا، وتعزيزًا، لعدم التكافؤ في الأجر بحسب الجندر. وعندما تكون الزوجة هي من يلجأ لتقليص عدد ساعات عملها المأجور، فإن العائلة ذات التفكير السليم التي تضم معيلَيْن لن تكون خسارتها المالية بقدر خسارتها في مجال المساواة الجندرية.

جرى تقديم عدد من التوصيات الرامية لإحداث تغيير، بدءًا من مطالبات محدّدة لإطالة فترة الإجازة، وصولًا إلى أيام عمل وأسابيع عمل أقصر، وإلى مقترحات أكثر شمولًا تتضمن وقت عمل مخفَّضًا بوصفه أحد المكونات الأساسية. على سبيل المثال، شكّلت مجلة *Escape*، وهي مجلة متخصصة بالسياحة، لجنة أطلقت عليها اسم Work to Live (إعمل كي تعيش)، هدفها إطالة فترة الإجازة، قانونيًا، في الولايات المتحدة ليصبح ثلاثة أسابيع وذلك بعد انقضاء السنة الأولى على الالتحاق بالعمل، وأربعة أسابيع بعد انقضاء ثلاث سنوات[21]. ويدّعي معارضو تمديد فترة الإجازة أن من شأن ذلك الإضرار بالإنتاجية، ولكن يمكن مواجهة هذا الاعتراض بالبيانات الخاصة بالإنتاجية المأخوذة، مثلًا، من ألمانيا وفرنسا والسويد، حيث معدلات الإنتاجية عالية على الرغم من طول فترة الإجازات الرسمية. ويرى مؤيدو الإجازة الطويلة أن الإجازات الرسمية المدفوعة تساوي بين فرص الشركات وتلغي العقوبات الحالية المطبقة ضد الأشخاص الذين يغيرون عملهم وبالتالي يخسرون فترة الإجازة[22].

تبدو إطالة فترة الإجازة للوهلة الأولى جذابة، ولا شك بأنها توافق مصالح صناعة السياحة، لكنها لا تأخذ بالاعتبار الإحساس اليومي بندرة الوقت وحالات عدم التلاؤم بين ساعات العمل الفعلية والمثالية. وتستوجب تلك الضغوطات توفيرَ حل مريح أسرع وأكثر انتظامًا مما يمكن أن توفره الإجازة، وبالتالي فهي تستوجب تقليص أسبوع العمل.

(21) Joe Robinson, «Four Weeks Vacation for Everyone,» *Utne Reader* (September-October 2000).

(22) Ibid.

يدّعي أحد الآراء المؤيدة لأسبوع عمل مؤلف من أربعة أيام وثماني ساعات[23] أن من شأن تقليص أسبوع العمل أن يؤدي إلى رفع الإنتاجية من خلال الاستفادة من وقت العمل على نحو أكثر كفاءة (أقلّ شعورًا بالإرهاق وأقلّ تهرّبًا) وإلى التخفيف من مراقبة التهرب. فأسبوع عمل مؤلف من أربعة أيام يتطلب تأمين رعاية الطفل لأيام أقل من الأسبوع، وفي حال زيادة الدوام المدرسي اليومي بحيث يتلاءم مع ساعات العمل، تتضاءل الحاجة إلى تأمين رعاية الطفل قبل وبعد الدوام المدرسي. كما أن أسبوع عمل مؤلف من أربعة أيام يؤدي إلى تخفيف الضغط على وسائل النقل اليومي، وهو أمر لا يستهان به في المدن الكبرى في الولايات المتحدة. ومن الوجهة التاريخية، سبقت التخفيضاتُ الأساسية في ساعات العمل في بريطانيا المراحلَ التي بلغ فيها نمو الإنتاجية ذروته، ولم تأت بعدها. وفي فرنسا العام 1983، عندما بدأ تطبيق قانون تقليص أسبوع العمل إلى تسع وثلاثين ساعة بعد أن كان أربعين ساعة، ارتفعت الإنتاجية بالساعة بمعدل 6 في المئة مقارنةً باثنين في المئة في العام الأسبق (وبمعدل أقل من 4 في المئة في ما بعد)[24]. كما ثبت أن العمل بدوام جزئي والتشارك في العمل يرفعان، أيضًا، معدل الإنتاجية[25].

ويرى كل من بيتشي وبيركنز[26] أن المطالبات بتقليص وقت العمل التي

---

(23) Robert La Jeunesse, «Toward an Efficiency Week,» *Challenge*, vol. 42, no. 1 (January-February 1999).

تحدّث كثير من الكتّاب، عبر السنين، لمصلحة تقصير أسابيع العمل، وكان ذلك في معظم الوقت في خلال فترات ارتفاع معدلات البطالة، بوصفه استراتيجيا تؤدي إلى إيجاد فرص عمل. من بين الكتب المفضلة لدي كتاب صغير يعود تاريخه إلى مطلع القرن العشرين، انظر: Paul Lafargue, *The Right to be Lazy, and Other Studies* (Chicago, IL: C. H. Kerr and Company, 1907).

تنصّ الأدلة التاريخية على أن تقليص وقت العمل حصل في خلال فترات نقص اليد العاملة، هو عندما يعمل العامل بالحد الأقصى من طاقته. للاطلاع على المزيد بهذا الشأن، انظر: Gary Cross, «Worktime in International Discontinuity,» in Gary Cross, ed., *Worktime and Industrialization: An International History* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988).

(24) Ibid., pp. 100-101.

(25) Lotte Bailyn, *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the New Corporate World* (New York: The Free Press, 1993), p. 84.

(26) Veronica Beechey and Tessa Perkins, *A Matter of Hours* (Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 1987), p. 107.

تركز على طول أسبوع العمل، بدل التركيز على يوم العمل، غالبًا ما تكون ذكورية في المنحى الذي يسيِّر افتراضاتِها. فالمقاربة النسوية للموضوع تؤكد على تقليص طول يوم العمل (كأن يكون الأسبوع مؤلفًا من خمسة أيام بست ساعات)، لكي يتلاءم مع الدوام المدرسي؛ على الرغم من أن بعضهم يدعو إلى دوام مدرسي طوال العام، على سبيل المثال[27]، وعلى مرونة وقت العمل؛ ووضع حدود للعمل الإضافي، وللعمل المسائي والليلي والعمل في خلال العطلة الأسبوعية. ومعظم التوصيات الرامية لإحداث تغيير الواردة في الإطار (6-1)، تُقِرّ هذه المبادئ لدى تضمين دعوتها إلى وقت عمل أقصر في صلب تغييرات ممنهجة أشمل تتضمن رعاية مدعومة من الدولة للطفل وللشخص الذي تجري إعالته ورعاية صحية شاملة. وتركّز توصيات تيلي[28] على تحسين نوعية الأعمال بدوام جزئي. ويتخيل كلٌّ من آبيلباوم وآخرين[29]، وغورنيك ومييرز[30]، وهارتمان وآخرين[31]، وهارتمان ولوفيل[32]، وجاكوبس وغيرسون[33] أشكالًا متنوعة لمجتمع أميركي يضم معيلَيْن/ شخصين راعيين للأسرة كما في النماذج الأوروبية. وتنطوي «الصفقة الجديدة ما بعد الصناعية» التي قدّمها سيرياني[34] «Post- Industrial New Deal» في جوهرها على إدارة ذاتية للوقت.

---

(27) Jody Heymann, *The Widening Gap* (New York: Basic Books, 2000).

(28) Chris Tilly, *Half A Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1996).

(29) Appelbaum et al., «Shared Work/Valued Care.»

(30) Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers, *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment* (New York: Russel Sage Foundation, 2003); Gornick and Meyers, «Institutions that Support Gender Equality in Parenthood and Employment,» in Gornick and Meyers, eds, *Gender Equality: Transforming Family Division of Labor* (London and New York: Verso, 2009).

(31) Heidi Hartmann, Ariane Hegewisch and Vicky Lovell, *An Economy that Puts Families First: Expanding the Social Contract to Include Family Care*, EPI Briefing Paper (Washington, DC: Economic Policy Institute, 24 May 2007).

(32) Heidi Hartmann and Vicky Lovell, «A US Model for Universal Sickness and Family Leave: Gender-Egalitarian and Cross-Class Caregiving Support for All,» in Janet C. Gornick and Marcia K. Meyers, eds., *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor* (London and New York: Verso, 2009).

(33) Jerry A. Jacobs and Kakhleen Gerson, *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004).

(34) Carmen Sirianni, «The Self-Management of Time in Postindustrial Society,» in Karl Hinrich, William Roche and Carmen Sirianni, eds, *Working Time in Transition* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1991).

الإطار (6-1)
أمثلة على توصيات لإحداث تغيير

Sirianni 1991

- تنطوي «الصفقة الجديدة ما بعد الصناعية» في جوهرها على إدارة ذاتية للوقت.
- تسهيل إيجاد مجال واسع من مقايضات الوقت-الدخل الطوعية من خلال سياسات تدعم وتشرعن خيارات انسحاب العامل من سوق العمل موقتًا وجزئيًا.
- العمالة بدوام كامل حتى ولو كان بالإمكان ضمان الأعمال بدوام جزئي فحسب، وكان دعم الدخل الأساسي ضروريًا.
- وقت فراغ للمشاركة السياسية.
- دعم مالي وإداري للأنشطة خارج سوق العمل الرسمي (خدمات ومساعدة ذاتية مجتمعية ومستقلة؛ إنتاج حرفي وتعاوني سليم بيئيًا؛ هوايات جمالية لوقت الفراغ).

Tilly 1996

- الحد من إيجاد أعمال «حقيرة» بدوام جزئي.
- تحسين نوعية الأعمال بدوام جزئي.
- تباينات محدودة في التعويضات بين الأعمال بدوام كامل والأعمال بدوام جزئي.
- دعم الانتساب إلى النقابات عبر مساومات مع أكثر من صاحب عمل بحسب الضرورة.
- تقليص وقت العمل للجميع.
- مزايا شاملة، رعاية صحية على سبيل المثال.
- إمكانية نقل العامل لحقّه في التقاعد لدى الانتقال من برنامج ضمان اجتماعي إلى برنامج آخر.
- وضع نظم معيارية لاستحقاق العامل تأمين البطالة وتعويض العمال بحيث تشمل العمال بدوام جزئي والعمال الموقتين.

- نظام شامل لرعاية الطفل ورعاية الأشخاص الذين تجري إعالتهم.

Appelbaum et al. 2002

- ستة أركان أساسية لأنموذج «عمل تشاركي/ رعاية قيّمة»:
- تشريع ساعات عمل يسمح بأسبوع عمل معياري أقصر من أجل الجميع، وبالمرونة للعمال، وبساعات دوام جزئي أطول، وبوضع حدود للعمل الإضافي الإجباري.
- تعديل التشريع الخاص بساعات العمل بحيث يسمح للعمال بطلب تخفيض ساعات العمل بمعدل يصل إلى عشرين في المئة وبتخفيض خاضع للتقدير في الأجر والمزايا، ويتعين على صاحب العمل الاستجابة لرغبة العامل إلا في حال وجود سبب منطقي يتعلق بالعمل يستدعي عدم الاستجابة.
- فرص متكافئة وشروط عادلة لحماية العمال بدوام جزئي من التمييز ضدهم في الأجر أو في المزايا، وذلك لتشجيع أصحاب العمل في القطاع الخاص على توفير الأعمال اللائقة بدوام جزئي ولتقليص الهوة بين الجنسين في ما يتعلق بالأجر.
- المشاركة في تكلفة الرعاية من طريق الاستثمار في البنى التحتية الخاصة بالرعاية النهارية ورعاية المسنّين وتقديم مساعدات مالية لرعاية الأطفال والمسنّين، وتوفير إجازة قصيرة وأجور مدعومة أو حسميات ضريبية لمن يقوم بالرعاية، برامج شاملة للأطفال دون سن الالتحاق بالمدرسة وقبل الدوام المدرسي وبعده.
- فك ارتباط المزايا بأصحاب العمل من طريق تسهيل الحصول على الضمان الصحي للجميع من دون اعتبار لحالة العمالة، ومن طريق إنشاء صناديق شبيهة بتعويض البطالة من أجل إجازة الأمومة وإجازة الوالدَيْن والإجازة الأسرية الصحية الطويلة؛ وتعيين حد أدنى للأجور من طريق تأشير (indexing) الأجر الأدنى أو تعديله تبعًا لمؤشر نفقة المعيشة بحسب الأجر المتوسط.
- تحديث حمايات ضمان الأجر مثل تأمين البطالة وتقاعد الشيخوخة

بحيث لا تعود مرتبطة بنموذج بالٍ للعمل والرعاية يفترض وجود معيل يعمل بدوام كامل وربة منزل بدوام كامل.

Gornick and Meyers 2003, 2009

مجتمع يضم عائلة فيها شخصان معيلان/ شخصان راعيان للأسرة في الولايات المتحدة وفيه سياسات مأخوذة عن نماذج أوروبية، ولا سيما في المجالات التالية:

(1) إجازة أسرية مدفوعة.

(2) تنظيم وقت العمل (ساعات عمل أسبوعية محدودة، إجازة سنوية مدفوعة، التكافؤ في العمل بدوام جزئي، الحق في الانتقال من العمل بدوام كامل إلى العمل لساعات أقل أو لساعات مرنة)؛

(3) تعليم ورعاية الأطفال في سن مبكرة بهدف القضاء على التخصص الجندري في العمل المأجور وفي رعاية الأسرة من دون أجر.

Jacobs and Gerson 2004

1 - إصلاحات تؤدي إلى تيسير العمل ودعم الأسرة:

رعاية الطفل

يوم عمل أقصر

إجازة والدَيْن مدفوعة

رعاية أطفال ذات نوعية جيدة

صفوف تضم عددًا أقل

وجود عدد أكبر من الراشدين لكل طفل

التقليل من معدل تغيير العمل بين من يقومون بالرعاية من طريق تأمين تدريب أفضل ودفع أجر رعاية الطفل مساء وفي خلال العطلة الأسبوعية

برامج بعد الدوام المدرسي

دعم الدخل

الأجر الكافي للمعيشة من طريق الجمع بين الحسميات الضريبية وزيادة الأجر الأدنى.

2- إصلاحات تؤمن فرصًا متساوية:

مرونة العمل

تطبيق أفضل لقوانين الفرص المتساوية

أجور متساوية

تأمين وظيفي للعاملين بدوام جزئي

3- إصلاحات تنظيم العمل

توسيع مجال قانون معايير العمل العادل بحيث يشمل الاختصاصيين والمهنيين والإداريين والعاملين الآخرين الذين يتلقون رواتب.

مزايا خاضعة للتقدير لكل العمال

أسبوع عمل معياري مؤلف من خمس وثلاثين ساعة

وضع قيود على العمل الإضافي الإجباري

مكافآت متدرجة للعمل الليلي والعمل في خلال العطلة الأسبوعية

Hartmann et al. 2007

- مرونة أكبر في العمل بحسب النماذج الأوروبية
- إجازة مدفوعة لمن يقوم برعاية الأسرة
- دعم مالي لرعاية الطفل، ورعاية شاملة للأطفال دون سن الروضة، وللأطفال قبل وبعد الدوام المدرسي.
- توسيع مجال قانون الإجازة الأسرية والمرضية ليشمل الشركات الصغيرة، والأفضل كل الشركات؛ ورعاية والدي الزوج أو الزوجة، وزوجة الأب أو زوج الأم، وشريكي الحياة من الجنس نفسه؛ وتخصيص إجازة لفترة قصيرة جدًا من أجل «الضرورات الصغيرة» مثل حضور اجتماع في مدرسة الطفل.
- الطلب من جميع أصحاب العمل تأمين إجازة مرضية مدفوعة تصل إلى عشرة أيام في السنة.
- تقليص أسبوع العمل المعياري إلى 37.5 أو 35 ساعة.

• زيادة وقت الانقطاع عن العمل من طريق فرض الإجازة المدفوعة والعطل المدفوعة.
• وضع حد للتمييز في الأجور والمزايا ضد العمال الذين يعملون ساعات مخفضة.
• وضع حد للعمل الإضافي الإجباري.
• تحديث السياسة الضريبية لتسهيل التوفيق بين العمل المأجور ورعاية الأسرة بالنسبة إلى العمال.

Hartmann and Levell 2009

• إجازة مرضية مدفوعة تكون بمنزلة المعيار الأدنى الجديد.
• أيام مخصصة لرعاية العائلة
• الدفاع عن تشريع «أُسَر تتمتع بالصحة»
• الدفاع عن تشريع الدعوة لِـ «ضمان إجازة أُسَرية».

ما مدى واقعية تلك المقترحات، ولا سيما في أعقاب الكساد الكبير؟ على الرغم من أن الرئيس أوباما يؤيد توسيع مجال «قانون الإجازة الأُسَرية والمرضية»، وأن ذلك سيمثّل خطوة في الاتجاه الصحيح، فإن توسيع مجال القانون المذكور، لا يمثّل سوى جزء بسيط من الإصلاحات الموصّى بها في الإطار (6-1). أما دعم الدولة لرعاية الطفل فما زال بعيد المنال إذا أخذنا بالاعتبار المحنة التي تعانيها الموازنة العامة حاليًا. إلى ذلك، نلاحظ أن إصلاحات وقت العمل خارج نطاق توسيع مجال «قانون الإجازة الأسرية والمرضية»، مثل تعديل «قانون معايير العمل العادل» لتقليص ساعات العمل، ليست مطروحة حاليًا. ولا تناقش التوصياتُ الموجودة في الإطار (6-1)، عمومًا، مسألة التشارك في العمل بهدف خفض وقت العمل. وهنا يمكن اعتبار سيرياني[35] استثناء في هذا المجال، فهو يدعو إلى توظيفِ كامل القوة العمالية حتى ولو لم يكن بالإمكان ضمان ما يتعدّى الأعمال ذات الساعات القليلة. وقد تعاود النقاشاتُ

(35) Sirianni, «The Self-Management of Time in Postindustrial Society.»

المتعلقة بالتشارك في العمل الظهورَ في صفوف الباحثين وصنّاع السياسة وجمهور العامة إذا استمر معدل البطالة العالي نسبيًا[36]. ومع وجود عدد كبير من العمال الذين يعملون ساعات قصيرة، حتى في خلال الفترات التي ينخفض فيها معدل البطالة، يصعب تصور تنامي رأي عام يدعو إلى خفض وقت العمل. كما أن ارتفاع تكلفة الضمان الصحي الذي يوفره صاحب العمل، يُعتبر بحد ذاته عقبة بوجه تشغيل المزيد من العمال.

لا يكف الجميع عن ترداد الكلمة السحرية «النمو الاقتصادي»، ولا سيما في خلال فترات ارتفاع معدل البطالة، من أجل خلق فرص عمل وتشجيع الاستهلاك، ولكن هل بوسع كوكب الأرض تحمُّل نمط حياة استهلاكية منفلتة من كل عقال؟ يجيب المدافعون عن البيئة بالنفي. وماذا لو صدر رد فعل ثقافي عنيف ضد هذا التوجّه، أو إذا لم تعد الأحوال البنيوية تسمح بهذا الاستهلاك الجماعي لمجرد الاستهلاك؟ وإذا انخفض معدل الاستهلاك وتراجَع الطلب، هل سيتوفر عمل لكل من يرغب في العمل؟ هل يُعتبر إصلاح وقت العمل بُعدًا مهمًا، ولكن مهملًا، في عملية الحفاظ على البيئة؟

وقت العمل والاستدامة البيئية

> لا أستطيع أن أفهم كيف تستطيع - إذا كنت أميركيًا - أن تتبنّى حركة الدفاع عن البيئة من دون أن تعترف في قرارة نفسك أن ذلك يعني الحد من الاستهلاك في حياتك الشخصية.
>
> Jeff Yeager, *The Ultimate Cheapskate's Road Map to True Riches A Practical (and Fun) Guide to Enjoying Life More by Spending Less*[37].

كان الانشغال بالبيئة شأنًا علميًا منذ عقود، ومنذ تخصيص «يوم الأرض» (Earth Day) عام 1970، حاول الناشطون نشر الوعي بقضايا البيئة. أدّت

---

(36) في عام 2011، ثبت معدل البطالة عند 9 في المئة في الولايات المتحدة، بعد عامين من انتهاء الكساد الكبير.

(37) Dan Zak, «Tightwad Spends Less, Enjoys Life More,» *The Courier-Journal* (30 March 2008).

التطورات اللاحقة - التي لم تقتصر على البرامج المجتمعية وبرامج إعادة التدوير الجماعية، والدمار الذي أحدثه «إعصار كاترينا»، ووسائل الإعلام المخصصة لقضايا البيئة، وشيوع المصابيح المضغوطة الوهاجة والأجهزة التي تقتصد في استهلاك الطاقة، وتشييد أبنية بوسائل ومواد لا تؤذي البيئة، وزرع حدائق على أسطح المنازل، والأطعمة الخالية من السماد الكيميائي والأسواق الريفية، ومنع استخدام الأكياس البلاستيكية في المخازن وبين أفراد المجتمع - أدى كل ذلك إلى إيجاد وعي بيئي جماعي في السنوات الأخيرة. لكن أيًا من تلك المساعي، على الأقل في الولايات المتحدة، لم يروّج لفكرة إصلاح وقت العمل بوصفه جانبًا مركزيًا من عملية رعاية البيئة.

أكّد سيرياني[38] في دعوته إلى الإدارة الذاتية للوقت في «الصفقة الجديدة ما بعد الصناعية» فكرة «إنتاجٍ حرفي تعاوني سليم بيئيًا»، لكنه لم يطور نقاشًا يربط فيه بين إصلاح وقت العمل وحركة المحافظة على البيئة. وتناول آخرون[39] مسألة الإنتاج والاستهلاك على نحو مباشر، وانتقدوا النمو الذي ينطوي على ضرورة إصلاح وقت العمل. ويشير هايدن[40] إلى أن الجدل في شأن التنمية المستدامة يتركز، على نحو غير متوازن، على الشعوب الفقيرة التي تعيش في جنوب الكرة الأرضية، وعلى المخاوف من الانفجار السكاني، لكنه يعتقد أن الأزمة البيئية «هي في واقع الأمر متجذرة في إسراف دول الشمال الغنية في هدر الموارد»، وأنه لا يمكن دعم مستويات الاستهلاك شمال الكرة الأرضية ونموذج التنمية في دول الجنوب.

تُعتبر الإصلاحات التقنية السريعة، كاللجوء إلى تقنيات بديلة وموارد متجددة، المقاربةَ الشائعة للتعامل مع استنزاف الموارد. يقول شور[41] إن

---

(38) Sirianni, «The Self-Management of Time in Postindustrial Society.»

(39) Herman E. Daly, *Steady-State Economics*, 2nd ed. (Washington, DC: Island Press, 1991); Anders Hayden, *Sharing the Work, Sparing the Planet: Work Time, Consumption, & Ecology* (London and New York: Zed Books Ltd, 1999), Juliet B. Schor, «The Triple Imperative: Global Ecology, Poverty and Worktime Reduction,» *Berkeley Journal of Sociology*, no. 45 (2001).

(40) Hayden, Ibid., p. 2.

(41) Schor, «The Triple Imperative,» p. 8.

التقنيات التي تحافظ على البيئة هي مكوّن مهم وضروري في الاستدامة، لكن الضغوط البيئية الناجمة عن النمو لا تفتأ تلغي المزايا المتأتية عن تحسين التقنيات. فالإصلاحات التقنية هي حل ناقص لمشكلة استمرار تدهور البيئة والغبن الموجود في العالم، وهي حل يجب أن يترافق مع إطار نظري عام جديد يتحدى كامل مفهوم التنمية الاقتصادية.

يدعو مؤيدو التنمية إلى شكل منفتح من التنمية لا يكون له سوى القليل من التأثير في طبيعة التنمية وهدفها وتكاليفها، هذا إذا كان هناك أي تأثير[42]. ويدعو مؤيدو الاستدامة إلى الاكتفاء والحفاظ على البيئة[43]. ولو التزمنا الشعار البيئي القائل «قلِّل، أعِدْ استعمال، أعِدْ تدوير» (reduce, reuse, recycle)، لانخفض معدل الطلب على سلع معينة، وبالتالي انخفض معدل استخدام الموارد. وخفض الاستهلاك يعني خفض الإنتاجية. وضمن اقتصاد يمثِّل فيه إنفاق المستهلك ثلثي مجموع الفاعلية الاقتصادية[44]، من منظور النمو المتسارع، يبدو انخفاض الطلب طويل الأجل بمنزلة ركود اقتصادي. أما من منظور الاستدامة، فإن عملًا كهذا يمثِّل إعادة ترتيب للقيم مع التأكيد على نوعية الحياة لا على كمية السلع[45]، وهذا يتطلب وضع تعريف جديد للوفْرة.

كان ضغط الحفاظ على البيئة في مواجهة قوى النمو، حتى الآن، مسألةَ تربية ورفع لدرجة الوعي. لكن السوق نفسه يمكن أن يكون قد بدأ يدفعنا صوب الاستدامة. وعندما انتهيت من وضع المسودة الأولى لهذا الكتاب، في شهر نيسان/ أبريل من عام 2008، كان سعر برميل النفط يتجاوز المئة دولار. كما تجاوز سعر برميل النفط المئة دولار في شهر آذار/ مارس من عام 2011 بسبب الصراع السياسي في الشرق الأوسط وكارثة الزلزال الذي وقع في

(42) Daly, *Steady-State Economics*; Richard Douthwaite, *The Growth Illusion* (Tulsa, OK: Council Oaks Books, 1992).

(43) Daly, *Steady-State Economics*, Hayden, *Sharing the Work, Sparing the Planet*.

(44) Anonymous, «Consumers Cut Back Spending,» *The Courier-Journal*, D1 (29 March 2008).

(45) Daly, *Steady-State Economics*, Douthwaite, *The Growth Illusion*, Hayden, *Sharing the Work, Sparing the Planet*; Schor, «The Triple Imperative.»

اليابان، على الرغم من أن سعر النفط قد هبط إلى ما دون المئة دولار (أيلول/ سبتمبر 2011) بسبب الركود الاقتصادي وأزمة الديون الأوروبية. وتراوحت أسعار برميل النفط في خلال الفترة بين عام 1987 وعام 2003 ما بين عشرة دولارات وأربعين دولارًا، أي بمعدّل عشرين دولارًا في المتوسط، أي خمس السعر في شهر نيسان/ أبريل عام 2008. وتنبأ محلّل شؤون الطاقة تشارلز ت. ماكسويل (Charles T. Maxwell) بمتوسط سعر يبلغ أربعين دولارًا بين عامي 2005 و2010، وسبعين دولارًا بين العامين 2011 و2020، مع مجال يراوح بين خمسين دولارًا ومئة دولار في خلال الفترة اللاحقة[46]. ونبدو حاليًا وقد تقدمنا عقدًا في هذه التنبؤات. رفعت زيادةُ سعر النفط سعرَ البنزين والسلع الاستهلاكية، وأدّت إلى تراجع الطلب على بعض السلع، وحدًّت من إنتاج أنواع بديلة من الوقود، ومن الأدبيات السياسية الشائعة الداعمة للوقود البديل وللأعمال «الصديقة للبيئة». وكان الاقتصاد في الماضي قد استطاع التكيف مع ارتفاع أسعار النفط، ولكن يوجد حاليًا تنافس محتدم ومتنامٍ على الموارد بين «ثلاثة مليارات رأسمالي جديد»[47] في الصين والهند، حيث ترغب الطبقات المتوسطة النامية هناك في نمط استهلاكي شبيه بالنمط الأميركي.

عندما ارتفع سعر برميل النفط إلى مئة وسبعة أربعين دولارًا، في شهر تموز/ يوليو من عام 2008، تخلى السائقون الأميركيون عن سياراتهم الرياضية (Sport Utility Vehicles - SUV) وازداد معدل النقل في الوسائل العامة وعرض بعض أصحاب العمل على العمال خيار أسبوع عمل من أربعة أيام (عشر ساعات يوميًا) للتخفيف من الانتقال اليومي بوسائل النقل. كما عرضت مقاطعة غراند كاونتي (Grand County) في ولاية إنديانا إغلاق مكاتب المقاطعة أيام الجُمَع لخفض التكاليف. كان معظم موظفي المقاطعة يعملون خمسًا وثلاثين ساعة في الأسبوع، من الثامنة صباحًا وحتى الرابعة بعد الظهر، من يوم الاثنين ولغاية يوم الجمعة، مع استراحة غداء لمدة ساعة. وبموجب الاقتراح المقدم

(46) Clyde Prestowitz, *Three Billion New Capitalists The Great Shift of Wealth and Power to the East* (New York: Basic Books, 2005), p. 156.

(47) Ibid.

صار بإمكانهم العمل من الثامنة صباحًا وحتى الخامسة بعد الظهر، من يوم الاثنين ولغاية يوم الخميس - اثنتان وثلاثون ساعة أسبوعيًا - وبالأجر نفسه[48].

أدت أزمة القروض التي حصلت في خريف عام 2008 إلى انخفاض سعر النفط انخفاضًا حادًا نظرًا لتقليص الإنتاج، وجرى تسريح العمال كما انخفض معدل طلب المستهلك. واجه العمال في خلال فترة الكساد الكبير تخفيضًا لساعات العمل بسبب أوضاع الكساد. ولجأت بعض الشركات إلى خفض ساعات العمال بدوام كامل وجعْلها دوامًا جزئيًا لتفادي التسريح، كما لجأ كثير من الولايات والحكومات المحلية إلى منح العمال إجازات لتقليص التكاليف.

تتوافر لدينا فرصة في خلال الأزمة الحالية لإعادة التفكير بالإنتاج والاستهلاك على نحو نقدي، وللتحول إلى الاستدامة. يحذرنا المدافعون عن البيئة من أنه ليس ثمة خيار آخر أمامنا. كانت الأجورُ الراكدة وتضخّمُ الأسعار الحافزَ العملي والمباشر الذي دفع بالمستهلك للاقتصاد في إنفاقه في صيف عام 2008. أما الآن، فإن الحافز إلى الاقتصاد في الإنفاق هو فقدان العمل وانخفاض الأجور وتقليص ساعات العمل وصعوبة الحصول على قروض. لكن انكماش الأجور ليس بالجديد في الولايات المتحدة، إذ إنه يعود إلى مطلع سبعينيات القرن العشرين. عاد الأجر الحقيقي للعامل في تسعينيات القرن العشرين إلى مستويات شبيهة بتلك التي كانت موجودة في أواخر خمسينيات القرن العشرين[49]، ولم يؤد تصاعدُ الأجور في النصف الثاني من تسعينيات القرن العشرين إلى إعادة الأجور إلى الذروة التي وصلت إليها في مطلع سبعينيات القرن العشرين. هبط وسطي مداخيل الرجال من الفئة العمرية 25-64 عامًا بمعدل 28 في المئة في خلال الفترة بين عام 1969 وعام 2009، وبمعدل 47 في المئة بين الرجال الذين أنهوا المرحلة الثانوية ولم ينتسبوا إلى الجامعة[50].

---

(48) Anonymous, «Grant May Extend Hours But Reduce Days for County Offices,» *The Courier-Journal*, B2 (26 June 2008).

(49) *Economic Report of the President*, Council of Economic Advisers (Washington, DC, 1994), p. 320.

(50) Harold Meyerson, «America's Post-Industrial Economy has Failed,» *The Courier-Journal* (7 September 2011).

ويتطلب تحقيقُ القوة الشرائية لعامل مأجور واحد في مطلع سبعينيات القرن العشرين عاملين مأجورين حاليًا، أو يتطلب كثيرًا من القروض. لكن الحصول على قرض لم يعد متوافرًا بسهولة. بل ولا ينبغي أن يكون كذلك، كما يعتقد بعض خبراء الاقتصاد[51]، على سبيل المثال، الذين يقولون إن اقتصادنا قبل الأزمة المالية عام 2008 كان قائمًا على كثير من الديون.

اعتدنا على الاعتقاد أن بإمكاننا تخليص أنفسنا من البطالة والفقر[52]. لكن الفقر والبطالة في الاقتصادات المدروسة ليسا نتيجة الندرة؛ بل هما تأثيران يتعلقان بالتوزيع ناجمان عن الأداء الطبيعي للاقتصاد. وبإمكان إعادة توزيع الأعمال والدخل معالجةَ مشكلات البطالة والفقر لدى التحول إلى استدامة اقتصادية[53]. يعتقد مؤيدو تقليص وقت العمل أن المسألة هي آلية إعادة توزيع الأعمال، وأنّها تتوافق مع رؤية للإستدامة (انظر على سبيل المثال آخر أعمال شور)[54].

الاستنتاج

يشير هذا النقاش حول أسبوع عمل أقصر في مواجهة يوم عمل أقصر إلى وجود مشكلة مستحكمة تواجه الوالدَيْن حاليًا: وهي التضارب بين روتين العمل المأجور وروتين رعاية الأطفال، أو ما أطلق عليه ويليامز[55] معيار العامل المثالي ومعيار رعاية الأسرة. يتمثل أحد الخيارات المطروحة في الإبقاء على الوضع

(51) Joseph E. Stiglitz, «The Economic Consequences of Mr. Bush,» *Vanity Fair* (December 2007).

(52) Daly, *Steady-State Economics*; Douthwaite, *The Growth Illusion*; Hayden, *Sharing the Work, Sparing the Planet*; Schor, «The Triple Imperative.»

(53) Herman E. Daly, *Steady-State Economics*, 2nd ed. (Washington, DC: Island Press, 1991), يناقش

مبادئ سياسية مفصلة. ولئلا يظن بعضهم أن دالي مجرد شخص غريب الأطوار مهتم بالبيئة، نقول إن دالي خبير اقتصادي كان يعمل في البنك الدولي عندما وضع الكتاب. ينمّ نقده عن خبرة للنمو، ومهنة الاقتصاد مادة جديرة بالقراءة. ويُعتبر كل من دوثويت (Douthwaite) وشور (Schor) خبيرين اقتصاديين متميزين. أما هايدن (Hayden) فهو ناشط مجتمعي في كندا.

(54) Juliet B. Schor, *Plenitude* (New York: Penguin, 2010).

(55) Joan Williams, *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do about It* (New York: Oxford University Press, 2000)

الراهن في ساعات العمل وزيادة أيام وسنوات مدارس الأطفال. ومع أن من شأن هذا الخيار الحد من التضارب بين روتين عمل الوالدين ورعاية الطفل، من طريق تمديد الوقت الذي يكون فيه الأطفال تحت رعاية المدرسة، فإنه لا يخفف بالضرورة من الإحساس بعدم توافر الوقت الذي ينتاب كثيرًا من الراشدين بسبب شعورهم أنهم يمضون الشطر الأكبر من الوقت في العمل بحيث لا يتبقى سوى القليل من الوقت يمضونه مع الأسرة وفي الراحة وفي الدراسة و/أو التدريب وفي التواصل الاجتماعي مع الآخرين. كما أن هذا الخيار لا يعالج مصاعب التوفيق بين العمل ورعاية الأطفال الذين لم يبلغوا سن المدرسة، على الرغم من وجود دعوات في الولايات المتحدة تطالب بإنشاء رياض أطفال. ومهما كان الخيار الذي نختاره - سواء أكان إطالة أيام المدرسة وسنواتها لكي تتوافق على نحو أفضل مع ساعات عمل الوالدين الطويلة، أو كان قاعدة جديدة للعمل بدوام كامل لمدة أقصر ليتوافق على نحو أفضل مع ساعات الدوام المدرسي- فإنه في نهاية الأمر يمثل تعبيرًا عن قيمنا كمجتمع، فالحياة، بما تتضمنه من أنشطة واحتمالات عديدة، هي اقتصاد معنوي للزمن[56]. فوجود روتين ساعات عمل طويلة وساعات مدرسية طويلة يعني أننا نقدِّر نشاط السوق أكثر من أي شيء آخر في الحياة. أما وجود قاعدة جديدة لعمل بدوام كامل بساعات أقل، فإنه يسمح لنا بأن نتمتع بمجال أكبر من الأنشطة خارج السوق.

لاحظ كلٌّ من هيولت ووِست[57] وجود مفارقة لافتة: غالبًا ما يخفق المحافظون - وهم المدافعون المتصلبون عن الأسواق - الذين يتحسرون على تدهور «القيم العائلية»، في إدراك الأساليب التي تدمر بها قيمُ السوق قيمَ الأسرة. لكن الليبراليين، الذين يكونون عادة أقل انتقادًا للتغييرات الطارئة على ديموغرافيات الأسرة وأقل حدة في دعمهم للأسواق، غالبًا ما يغفلون أيضًا أوجه التضارب بين السوق والأسرة. ونحن إذ نسعى لتنفيذ برنامج اقتصادي لتنمية أسواق منفلتة من كل عقال، إنما نحمّل العلاقات الأسرية - زمنيًا وعاطفيًا

---

(56) Sirianni, «The Self-Management of Time in Postindustrial Society.»

(57) Sylvia Ann Hewlett and Cornel West, *The War against Parents* (New York: Houghton Mifflin, 1998), p. 32.

وجغرافيًا - أكثر من طاقتها. وعندما تتفكك الروابط الأسرية، نلجأ إلى مؤسسات السوق وإلى علاقات السوق، بكل ما فيها من نقائص، لكي تملأ الفراغ. وبهذه العملية، نقوّض الأسس التي يقوم عليها المجتمع، ونملأ بيئتنا - حرفيًا - بالقمامة الناتجة من فائض السلع التي نشعر بأننا مجبرون على صنعها وبيعها. وإذا كنا نشعر أن الوقت قد حان لمراجعة دوافعنا المرتبطة بالسوق، فعلينا أن نقوم بذلك على نحو لا ينال من التطورات الحاصلة في العقود الأخيرة لتحقيق المساواة الجندرية ولتحسين وضع السوق بالنسبة إلى العاطلين عن العمل والعاملين بالحد الأدنى والعاملين الفقراء. لأن العاملين بالحد الأدنى- قياسًا بساعات العمل بحسب قاعدة العمل بدوام كامل المطبقة حاليًا - والعاملين الفقراء هم في غالبيتهم من النساء، ويمكن تحقيق الهدفين المذكورين من طريق تحسين الأجور والمزايا وشروط العمل للعاملين في وظائف هامشية.

ولدى السعي إلى إعادة توزيع قيمنا من أنشطة السوق إلى أنشطة خارج السوق، يجب إعادة توزيع وقت العمل أيضًا: العمل ذو الأجر العالي من الرجال إلى النساء، العمل غير المأجور من النساء إلى الرجال، والعمل الإضافي إلى العاملين بالحد الأدنى. ويشجعنا «أنموذجُ الراعي العام» (The Universal Caregiver)، الذي يؤيده فريزر[58]، على التفكير من منطلق قيام كل فرد بأعمال الرعاية الأساسية إضافة إلى العمل المأجور، وليس فقط النساء على نحو رئيس. ولا بد من أن عملنا الخاص بالسوق يمكن أن يتنظّم على نحو شديد الاختلاف إذا انطلقنا من الافتراض القائل إن كل العمال أيضًا (سوف) يتحملون مسؤوليات الرعاية، بدلًا من افتراض أن عمالًا معينين، هم غالبًا النساء المهمشات، يتحملون هذا النوع من المسؤوليات. إعادة هيكلة عمل السوق على هذا النحو تستوجب تفكيك معيار العامل المثالي[59].

---

(58) Nancy Fraser, *Justice Interruptus: Critical Reflections on the «Postsocialist» Condition* (London and New York: Routledge, 1996).

(59) Williams, *Unbending Gender.*

للاطلاع على تجارب تنظيمية جرت في الوقت نفسه، انظر: Rhona Rapoport et al., *Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002).

يظهر وصفُ فيغارت وموتاري[60] لأنظمة وقت العمل في أوروبا (وضمنًا في الولايات المتحدة) أنه ما زال علينا القيام بما يتعين علينا القيام به مهما كلّف الأمر لتحقيق المرونة في العمل. وسوف يوفر لنا هذا الدرب الوعر الأساس المؤسساتي لإعادة هيكلة العلاقات الجندرية من طريق اللجوء إلى مقاربات مختلفة لساعات العمل وأسبوع العمل لإيجاد توازن بين العمل المأجور والعمل غير المأجور. وسوف تتأسس هذه المرونة على قاعدة تخفيض ساعات العمل عن العدد المعياري الحالي لساعات الدوام الكامل، وليس بمجرد إضفاء شيء من المرونة عليها. وقد وجد الباحثان بعد تحليلهما لأنظمة وقت العمل في البلدان الأوروبية، أن البلدان التي تطبّق أسابيع عمل أقصر، تتناقص فيها الهوة بين سلوك الرجال والنساء في سوق العمل. وتكمن «مرونة الدرب الوعر» في الجمع بين ساعات عمل أقصر للرجال والنساء وبرامج متنوعة لوقت العمل، وبذلك تُنزع السمة الجندرية عن العمل بدوام جزئي ويتوافر المزيد من الفرص للعاملين لكي يتحكموا بروتين عملهم.

ويجدر بنا، بعد أكثر من سبعين عامًا على صدور «قانون معايير العمل العادل»، العودة لتفحّص إصلاحات الـ New Deal التي أدت إلى قيام شكل منظم من الرأسمالية في الولايات المتحدة وإضفاء الثبات على الأوضاع الاقتصادية إثر الكساد الكبير وذلك لمصلحة الكثيرين[61]، على الرغم من أنه يتعين علينا الاعتراف بوجود منافسة عالمية محدودة آنذاك. تضمنت الإصلاحات المذكورة أنظمة مصرفية ومالية، وشبكة أمان مجتمعية، وأنظمة عمل أساسية كما جرى تحديدها في «قانون معايير العمل العادل». ويعتبر الأميركيون تلك الإصلاحات أمرًا بدهيًا؛ وقد قاوموا إلغاءها (على سبيل المثال، خصخصة الضمان الاجتماعي)؛ وهم يشعرون بالصدمة لدى سماع قصص المضاربات المالية، والتلاعب بالأسهم، واستغلال المركز لتحقيق المكاسب، والتلاعب بالحسابات من قِبَل القلّة الجشعة ذات الامتيازات ممن يعملون على هامش

(60) Figart and Mutari, «Work Time Regimes in Europe.»

(61) Robert Kuttner, *The Squandering of America: How the Failure of Our Politics Undermines Our Prosperity* (New York: Alfred A. Knopf, 2007).

الأنظمة ويستطيعون الإطاحة بكل شيء لدى إخفاق مغامراتهم الخطرة. لقد كتبتُ هذه الكلمات قبل ستة أشهر تقريبًا من أزمة القروض وانهيار البورصة في خريف عام 2008. لقد تلاشت الصدمة ليحل محلها الغضب، ويكتسب معنى كلماتي تلك عمقًا أكبر الآن، في الوقت الذي يحاول فيه اقتصادنا التعامل مع تداعيات إقراض الرهن العقاري، وحالات حبس رهن البيوت، وسندات المضاربة المدعومة بالرهون.

أدى نزع القيود التنظيمية إلى تآكّل البنية التنظيمية التي تتحكم بالقطاع المالي[62]. إلى ذلك، تهدّد العواملُ الديموغرافية والضرائبُ الفدرالية وأولويات الإنفاق، إضافة إلى حرية التجارة العالمية مع دول تُعتبر مستويات العيش والعمل فيها أقل بكثير من المستويات الموجودة في الولايات المتحدة، بتقويض أركان شبكة الأمان المجتمعية وأنظمة العمل التي فرضتها إصلاحات الـ New Deal. ويرغب بعض المتمسكين بالأجندة المجتمعية الفدرالية Federalist Society Agenda[63] في إلغاء تلك القيود التنظيمية بهدف دمج أهداف المرونة والتنافسية. في المقابل، يتطلب الإبقاءُ على قدرٍ ما من الأمان في الاقتصاد العالمي الجديد تعديلَ أنظمة العمل مع الأخذ بالاعتبار التغيرات الحاصلة في العقود الأخيرة في قضايا التقسيم الجندري للعمل وتركيبة الأسرة وتعقيدات الحياة الاجتماعية.

ظهرت إصلاحات الـ New Deal في فترة كان فيها القطاع الصناعي هو المهيمن في الاقتصاد الأميركي. وجرى تعميم نظام زمن الساعة الصناعي في ورشات المعامل على معظم الأعمال وذلك مع تغيُّر البنى الصناعية والمهنية لتشمل المزيد من المكاتب والمدارس ومرافق الرعاية الصحية والمخازن والمطاعم. لكن نظام زمن الساعة الصناعي لا ينسجم جيدًا مع العمل في المجال المعرفي الإبداعي الذي توجّهه المهمة، كالفنون والتقنيات

(62) Ibid.

(63) William Greider, «The Right and US Trade Law: Invalidating the 20th Century,» *The Nation*, at: <http:www.thenation.com/article/right-and-us-trade-law-invalidating-20th-century> (17 November 2001).

والاختصاصات التي لا يمكن فيها التحكم بالإلهام المبدع بحسب الساعة، بل أن تحكمًا كهذا قد يؤدي إلى تلاشي ذلك الإبداع. كما أن عمل رعاية الأسرة غير المأجور لم يتمكن من التوافق مع صرامة زمن الساعة الصناعي. مع ذلك هناك أعمال عديدة ستظل رهن أجزاء الساعة وسوف تبقى خاضعة للمبادئ التايلورية في الإنتاج حتى خارج أجواء المصنع. والأغلب أن تؤدي المزاوجة بين التايلورية والتقنيات الإلكترونية إلى إخضاع أعداد متزايدة من العمال لنموذج برنامج «وال مارت». وكما أسلفنا، لا يخلو هذا النموذج من نقاط ضعف، وفي غياب المقاومة النقابية، بإمكان الشركات تبنّي نموذج «وال مارت» من دون أن تتعرض للمساءلة. لكن غياب المقاومة لا يعني إذعان العمال، بل يعني فقط أنهم ضعفاء وصامتون. وسوف ينتظر هؤلاء، كما انتظروا في الماضي، على أمل أن تتدخل الدولة.

وقت العمل هو بنية مجتمعية تنظيمية أساسية، والوقت هو مورد نشترك فيه جميعًا. لكن موقعنا في المجتمع هو ما يحدد، إلى حد كبير، ما نفعله بوقتنا ومدى شعورنا بأن لدينا ما يكفي منه وأن بإمكاننا التحكم به. توجِد الرأسماليةُ فروقات طبقية وأخرى عبر الشعوب وداخل الشعوب، وهي تقوي عدم المساواة الجندرية والعرقية والإثنية. ويجري التعبير عن حالات عدم المساواة تلك، جزئيًا، من خلال توزيع وقت العمل والتحكم به. كان وقت العمل في الماضي أساسَ الصراعات الاجتماعية، وما زال، على الرغم من أن النزاع في وقتنا الحالي لا يصل غالبًا إلى الشوارع بل يظل منعزلًا داخل مواقع العمل وداخل البيوت. وقد أدى الفعل الجمعيّ وتدخل الدولة، في الماضي، إلى الإتيان بحلول لوقت العمل، لكن تلك الحلول تظل رهن حدودها الاجتماعية في الاقتصاد العالمي في القرن الحادي والعشرين. وتشكل النزاعاتُ الحالية في شأن وقت العمل اقتصادًا سياسيًا جديدًا خاصًا بوقت العمل آخذًا بالبزوغ. ما هو دورك في صَوْغِ هذا الاقتصاد؟

المراجع

Books

Adam. Barbara. *Time and Social Theory*. Philadelphia, PA: Temple University Press. 1990.

_______. *Timescapes of Modernity: The Environment and Invisible Hazards.* London: Routledge. 1998.

Anderson. Michael. Frank Bechhofer and Jonathan Gershuny (eds.). *The Social and Political Economy of the Household.* Oxford: Oxford University Press. 1994.

Appelbaum. Eileen (ed.). *Balancing Acts: Easing the Burdens and Improving the Options for Working Families.* Washington. DC: Economic Policy Institute, 2000.

Baca Zinn. Maxine and D. Stanley Eitzen. *Diversity in Families*. 3rd ed. New York: HarperCollins. 1993.

Bailyn. Lotte. *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the New Corporate World.* New York: The Free Press. 1993.

Barker, Kathleen and Kathleen Christensen (eds.). *Contingent Work: American Employment Relations in Transition.* Ithaca. NY: ILR Press/Cornell University Press. 1998.

Becker, Gary. *A Treatise on the Family*. Cambridge. MA: Harvard University Press. 1981.

Beechey, Veronica and Tessa Perkins. *A Matter of Hours*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 1987.

Berger, Peter L. *An Invitation to Sociology*. New York: Anchor Books, 1963.

Berk, Sarah Fenstermaker. *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*. New York: Plenum, 1985.

Bianchi, Suzanne M., John P. Robinson and Melissa A. Milkie. *Changing Rhythms of American Family Life*. New York: Russell Sage Foundation, 2006.

Blair-Loy, Mary. *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2003.

Blau, Francine D. and Ronald G. Ehrenberg. *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell Sage Foundation, 1997.

_______, Marianne A. Ferber and Anne E. Winkler. *The Economics of Women, Men, and Work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2002.

Blossfeld, Hans-Peter and Catherine Hakim. (eds.). *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. New York: Oxford University Press, 1997.

Bluedorn, Allen C. *The Human Organization of Time: Temporal Realities and Experience*. Stanford, CA: Stanford Business Books, 2002.

Bluestone, Barry and Bennett Harrison. *The Deindustrialization of America*. New York: Basic Books, 1982.

Bond, James T., Ellen Galinsky and Jennifer E. Swanberg. *The 1997 National Study of the Changing Workforce*. New York: Families and Work Institute, 1998.

_______ et al. *Highlights of the National Study of the Changing Workforce 2002*. New York: Families and Work Institute, 2003.

Borosage, Robert L. and Roger Hickey (eds.). *The Next Agenda*. Boulder, CO: Westview Press, 2001.

Boulin, Jean-Yves et al. (eds.). *Decent Working Time*. Geneva: International Labour Office, 2006.

Callaghan, Polly and Heidi Hartmann. *Contingent Work: A Chart Book on Part-Time and Temporary Employment*. Washington, DC: Economic Policy Institute, 1991.

Cantor, D. et al. *Balancing the Needs of Families and Employers: The Family and Medical Leave Surveys 2000 Update*. Washington, DC: US Department of Labor, Office of the Assistant Secretary for Policy, 2001.

Capizzano, Jeffrey, Gina Adams and Freya Sonenstein. *Child Care Arrangements for Children under Five: Variation across States*. Washington, DC: Urban Institute, 2000.

Carre, Francoise et al. (eds.). *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2000.

Charles, Maria and David B. Grusky. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press, 2004.

Clawson, Dan. *Bureaucracy and the Labor Process*. New York: Monthly Review Press, 1980.

Cleaver, Harry. *Reading Capital Politically*. Austin, TX: University of Texas Press, 1979.

Cobble, Dorothy Sue (ed.). *The Sex of Class: Women Transforming American Labor*. Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press, 2007.

Collinson, David A. *Managing the Shopfloor*. New York: Walter de Gruyter, 1992.

Commission on Family and Medical Leave. *A Workable Balance: Report to Congress on Family and Medical Leave Policies*. Washington, DC: US Department of Labor, Women's Bureau, 1996.

Corral, A. and I. Isusi. *Part-time Work in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

Cowan, Ruth Schwartz. *More Work for Mother*. New York: Basic Books, 1983.

Crompton, Rosemary. *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

Cross, Gary, (ed.). *Worktime and Industrialization: An International History*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988.

Crouter, Ann C. and Alan Booth (eds.). *Work-Family Challenges for Low-Income Parents and Their Children*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2004.

Cutler, Jonathan. *Labor's Time: Shorter Hours, the UAW, and the Struggle for American Unionism*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 2004.

Cuvillier, Rolande. *The Reduction of Working Time*. Geneva: International Labour Office, 1984.

Daly, Herman E. *Steady-State Economics*. 2nd ed. Washington, DC: Island Press, 1991.

Degler, Carl. *At Odds: Women and the Family in America from the Revolution to the Present*. New York: Oxford University Press, 1980.

Douthwaite, Richard. *The Growth Illusion*. Tulsa, OK: Council Oaks Books, 1992.

Drew, Eileen, Ruth Emerek and Evelyn Mahon (eds.). *Women, Work and the Family in Europe*. London and New York: Routledge, 1998.

Economic Report of the President. Washington, DC: Council of Economic Advisers, 1994.

Edwards, Richard. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books, 1979.

Ehrenberg, Ronald G. and Paul L. Schumann. *Longer Hours or More Jobs? An Investigation of Amending Hours Legislation to Create Employment*. Ithaca, NY: New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1982.

Ehrle, Jennifer, Gina Adams and Kathryn Tout. *Who's Caring for Our Youngest Children? Child Care Patterns of Infants and Toddlers*. Washington, DC: Urban Institute, 2001.

Eisenbrey, Ross. *Longer Hours, Less Pay: Labor Department's New Rules Could Strip Overtime Protection from Millions of Workers*. Briefing Paper. Washington, DC: Economic Policy Institute, 2004.

Eitzen, D. Stanley and Maxine Baca Zinn (eds.). *The Reshaping of America: Social Consequences of the Changing Economy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1989.

Ellison, Nicole B. *Telework and Social Change: How Technology is Reshaping the Boundaries between Home and Work*. Westport, CT: Praeger, 2004.

Fraser, Nancy. *Justice Interruptus: Critical Reflections on the «Postsocialist» Condition*. London and New York: Routledge, 1996.

Freeman, Richard B. and Peter Gottschalk (eds.). *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*. New York: Russell Sage Foundation, 1998.

Fried, Mindy. *Taking Time: Parental Leave Policy and Corporate Culture*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1998.

Friedland, R. and A. F. Robertson (eds.). *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*. New York: Degruyter, 1990.

Galinsky, Ellen et al. *Overwork in America: When the Way We Work Becomes Too Much*. New York: Families and Work Institute, 2004.

_______, James T. Bond and E. Jeffrey Hill. *When Work Works: A Project on Workplace Effectiveness and Workplace Flexibility*. New York: Families and Work Institute, 2005.

Gary Cross (ed.). *Worktime and Industrialization: An International History*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988.

Gergen, Kenneth J. *The Saturated Self: Dilemmas of Identity in Contemporary Life*. New York: Basic Books, 1991.

Gershuny, Jonathan. *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford: Oxford University Press, 2000.

Gerson, Kathleen. *The Unfinished Revolution: How a New Generation is Reshaping Family, Work, and Gender in America*. New York: Oxford University Press, 2010.

Gerstel, Naomi, Dana Chawson and Robert Zussman (eds.). *Families at Work: Expanding the Boundaries*. Nashville, TN: Vanderbilt University Press, 2002.

Gianarelli, L. and J. Barsimantov. *Child Care Expenses of America's Families*. Washington, DC: Urban Institute, 2000.

Gleason, Sandra (ed.). *The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006.

Gleick, James. *Faster. The Acceleration of Just About Everything*. New York: Pantheon Books, 1999.

Golden, Lonnie. *Comp Time Bills Off Target*. Briefing Paper. Washington, DC: Economic Policy Institute, 2003.

_______ and Deborah M. Figart (eds.). *Working Time: International Trends, Theory, and Policy Perspectives*. New York: Routledge, 2000.

Goldfield, Michael. *The Decline of Organized Labor in the United States*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1987.

Gornick, Janet C. and Marcia K. Meyers (eds.). *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*. London and New York: Verso, 2009.

_______. *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation, 2003.

Green, James. *Death in the Haymarket: A Story of Chicago, the First Labor Movement and the Bombing That Divided Gilded Age America*. New York: Pantheon Books, 2006.

Gurstein, Penny. *Wired to the World, Chained to the Home*. Vancouver: UBC Press, 2001.

Hacker, Jacob S. *The Great Risk Shift: The Assault on American Jobs, Families, Health Care, and Retirement And How You Can Fight Back*. Oxford: Oxford University Press, 2006.

Harrington, Mona. *Care and Equality: Inventing a New Family Politics*. New York: Alfred A. Knopf, 1999.

Hartmann, Heidi, Ariane Hegewisch and Vicky Lovell. *An Economy that Puts Families First: Expanding the Social Contract to Include Family Care*. EPI Briefing Paper, May 24. Washington, DC: Economic Policy Institute, 2007.

Harvey, David. *Consciousness and the Urban Experience*. Baltimore, MD. Johns Hopkins University Press, 1985.

Hayden, Anders. *Sharing the Work, Sparing the Planet. Work Time, Consumption, & Ecology*. London: New York: Zed Books Ltd. 1999.

Henson, Kevin. *Just a Temp*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1996.

Hewitt Associates. *Work and Family Benefits Provided by Major U.S. Employers in 1991*. Lincolnshire, IL: Hewitt Associates, 1991.

Hewlett, Sylvia Ann and Cornel West. *The War against Parents*. New York: Houghton Mifflin, 1998.

Heymann, Jody and Alison Earle. *Raising the Global Floor: Dismantling the Myth that We Can't Afford Good Working Conditions for Everyone*. Stanford, CA: Stanford Politics and Policy (Stanford University Press), 2010.

_______. *The Widening Gap*. New York: Basic Books, 2000.

Hinrichs, Karl, William Roche and Carmen Sirianni. *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1991.

Hochschild, Arlie Russell. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books, 1997.

_______ and Anne Machung. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking, 1989.

Hodson, Randy (ed.). *Marginal Employment*. Stamford, CA: JAI Press, 2000.

_______ and Teresa A. Sullivan. *The Social Organization of Work*. 4th ed. Belmont, CA: Thomson Wadsworth, 2008.

Hood, Jane, (ed.). *Men, Work, and Family*. Newbury Park, CA: Sage, 1993.

Houseman, Susan and Machiko Osawa. *Nonstandard Work in Developed Economies*. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2003.

Hudson, Ken. *No Shortage of «Nonstandard» Jobs*. Washington, DC: Economic Policy Institute, 1999.

Hunnicutt, Benjamin Kline. *Kellogg's Six-Hour Day*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1996.

_______. *Work Without End: Abandoning Shorter Hours for the Right to Work.* Philadelphia, PA: Temple University Press, 1988.

Jacobs, Jerry A. and Kathleen Gerson. *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality.* Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004.

Kalleberg, Arne L. *The Mismatched Worker.* New York: W. W. Norton and Company, 2007.

Kane, Andrea et al. (eds.). *Welfare Reform and Beyond: The Future of the Safety Net.* Washington, DC: Brookings Institution, 2002.

Kanter, Rosabeth Moss. *Men and Women of the Corporation.* New York: Basic Books, 1977.

Kern, Stephen. *The Culture of Time and Space, 1880-1918.* Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983.

Kessler-Harris, Alice. *Out to Work: A History of Wage-Earning Women in the United States.* New York: Oxford University Press, 1982.

Kivisto, Peter, (ed.). *Illuminating Social Life: Classical and Contemporary Theory Revisited.* Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 1998.

Kossek, Ellen Ernst and Susan J. Lambert, (eds.). *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2005.

Kuttner, Robert. *The Squandering of America: How the Failure of Our Politics Undermines Our Prosperity.* New York: Alfred A. Knopf, 2007.

Lafargue, Paul. *The Right to be Lazy, and Other Studies.* Chicago, IL: C. H. Kerr and Company, 1907.

Landes, David S. *Revolution in Time: Clocks and the Making of the Modern World.* Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983.

Lee, Ching Kwan. *Gender and the South China Miracle.* Berkeley, CA: University of California Press, 1998.

Lee, Sangheon, Deirdre McCann and Jon C. Messenger. *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative*

Perspective. London, New York, and Geneva: Routledge and International Labour Organization, 2007.

Le Goff, Jacques. *Time, Work, and Culture in the Middle Ages*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1980.

Linder, Marc. *«Time and a Half's the American Way»: A History of the Exclusion of White-Collar Workers from Overtime Regulation, 1868-2004*. Iowa City, IO: Fanpihua Press, 2004.

Linder, Steffan. *The Harried Leisure Class*. New York: Columbia University Press, 1970.

Lovell, Vicky. *No Time to be Sick: Why Everyone Suffers When Workers Don't Have Paid Sick Leave*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2004.

_______. *Some Small and Medium-Size Establishments Join Large Ones in Offering Paid Sick Days*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2008.

Martin, James E. and Thomas D. Heetderks. *Two-Tier Compensation Structures*. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.

Marx, Karl. *Capital*, vol. 1. New York: Vintage Books, 1977.

_______. *The Grundrisse*. New York: Harper Torchbooks, 1971.

McGaughey, William, Jr. *A Shorter Workweek in the 1980s*. White Bear Lake, MN: Thistlerose Publications, 1981.

Meiksins, Peter and Peter Whalley. *Putting Work in Its Place: A Quiet Revolution*. Ithaca and London: Cornell University Press, 2002.

Meyers, M. K. et al. *The Dynamics of Childcare Subsidy Use: A Collaborative Study of Five States*. New York: National Center for Children in Poverty, 2002.

Milkman, Ruth and Eileen Applebaum. *Paid Family Leave in California: New Research Findings: The State of California Labor 2004*. Berkeley, CA: University of California Press, 2004.

Mills, C. Wright. *The Sociological Imagination*. New York: Oxford University Press, 1959.

Mishel, Lawrence, Jared Bernstein and Heidi Shierholz. *The State of Working America 2008/2009*. An Economic Policy Institute book. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2009.

Moen, Phyllis (ed.). *It's About Time: Couples and Careers*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003.

Mountford, Charles P. (ed.). *Records of the Australian-American Expedition to Arnhem Land, volume 2: Anthropology and Nutrition*. Melbourne: Melbourne University Press, 1960.

Negrey, Cynthia. *Gender, Time, and Reduced Work*. Albany, NY: State University of New York Press, 1993.

Nippert-Eng, Christena E. *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1996.

O'Connor, Julia S., Ann Shola Orloff and Sheila Shaver. *States, Markets, Families*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

Pahl, R. E. *Divisions of Labour*. Oxford: Blackwell, 1984.

Parcel, Toby L. and Daniel B. Cornfield. (eds.). *Work & Family. Research Informing Policy*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2000.

Parker, Robert. *Flesh Peddlers and Warm Bodies: The Temporary Help Industry and Its Workers*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1994.

Patterson, James. *The New Deal and the States*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1969.

Phelps, Orme Wheelock. *The Legislative Background of the Fair Labor Standards Act*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1939.

Phillips, Deborah A. and Anne Bridgman. *Childcare for Low-Income families: Summary of Two Workshops*. Washington, DC: National Academy Press, 1995.

Pitt-Catsouphes, Marcie, Ellen Ernst Kossek and Stephen Sweet (eds.). *The Work and Family Handbook*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2006.

Piven, Frances Fox and Richard Cloward. *Regulating the Poor: The Functions of Social Welfare*. New York: Pantheon Books, 1971.

Pollert, Anna (ed.). *Farewell to Flexibility?* Oxford: Blackwell. 1991.

Presser. Harriet B. *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families.* New York: Russell Sage Foundation, 2003.

Prestowitz. Clyde. *Three Billion New Capitalists: The Great Shift of Wealth and Power to the East.* New York: Basic Books. 2005.

Rangarajan, A. and T. Novak. *The Struggle to Sustain Employment: The Effectiveness of the Post-Employment Services Demonstration.* Princeton. NJ: Mathematica Policy Research, Inc. 1999.

_______, P. Schochet and D. Chu. *Employment Experiences of Welfare Recipients Who Find Jobs: Is Targeting Possible?* Princeton, NJ: Mathematica Policy Research. Inc. 1998.

Rapoport, Rhona et al. *Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance.* San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2002.

Reskin. Barbara and Irene Padavic. *Women and Men at Work.* Thousand Oaks. CA: Pine Forge Press. 1994.

Robinson, John and Geoffrey Godbey. *Time for Life.* University Park, PA: Pennsylvania State University Press, 1997.

Roediger. David R and Philip S. Foner. *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day.* London and New York: Verso, 1989.

Rosenzweig. Roy. *Eight Hours for What We Will: Workers and Leisure in an Industrial City, 1870-1920.* Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

Ross. Robert J. S. *Slaves to Fashion: Poverty and Abuse in the New Sweatshops.* Ann Arbor. MI: University of Michigan Press. 2004.

Rubin. Beth A. *Shifts in the Social Contract.* Thousand Oaks. CA: Pine Forge Press. 1996.

_______ (ed.). *Workplace Temporalities: Research in the Sociology of Work.* vol. 17. Oxford: Elsevier JAI. 2007.

Sahlins, Marshall. *Stone Age Economics.* Chicago. IL: Aldine Publishing Company. 1972.

Schmid, Gunther et al. (eds.). *Labour Markets, Gender, and Institutional Change: Essays in Honour of Gunther Schmid.* Cheltenham: Edward Elgar, 2002.

Schor, Juliet B. *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure.* New York: Basic Books, 1991.

_______. *Plenitude.* New York: Penguin, 2010.

Schumpeter, Joseph. *Essays: On Entrepreneurs, Innovations, Business Cycles, and the Evolution of Capitalism.* New Brunswick, NJ: Transaction, 1989.

Shelton, Beth Anne. *Women, Men, and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework, and Leisure.* New York: Greenwood. 1992.

Simmel, Georg. *The Philosophy of Money.* London: Routledge and Kegan Paul, 1978.

Smith, Ralph E. *The Subtle Revolution: Women at Work.* Washington, DC: The Urban Institute, 1979.

Smyth, R. Brough. *The Aborigines of Victoria. volume 1.* Melbourne: Government Printer, 1878.

Steinberg, Ronnie. *Wages and Hours: Labor and Reform in Twentieth-Century America.* New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1982.

Stone, Pamela. *Opting Out: Why Women Really Quit Careers and Head Home.* Berkeley, CA: University of California Press, 2007.

Sweet, Stephen and Peter Meiksins. *Changing Contours of Work: Jobs and Opportunities in the New Economy.* Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 2008.

Tilly, Chris. *Half A Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market.* Philadelphia, PA: Temple University Press, 1996.

US Department of Commerce. Bureau of the Census. *Statistical Abstract of the United States.* Washington, DC: Government Printing Office, 1997.

_______. Bureau of the Census. *Statistical Abstract of the United States 2003.* Washington, DC: Government Printing Office. 2003.

______. Bureau of the Census. *Statistical Abstract of the United States 2011*. Washington, DC: Government Printing Office. 2011.

US Department of Health and Human Services. *Access to Childcare for Low-Income Families*. Washington DC: Government Printing Office, 1999.

______. *Trends in the Well Being of Children and Youth*. Washington. DC: Government Printing Office, 2001.

US Department of Labor. *Employment and Earnings*, January. Washington. DC: Government Printing Office. 2004.

Vittoz, Stanley. *New Deal Labor Policy and the American Industrial Economy*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press. 1987.

Walsh, John P. *Supermarkets Transformed*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press. 1993.

Warhurst, Chris. Doris Ruth Eikhof and Axel Haunschild (eds.). *Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. Basingstoke, England: Palgrave Macmillan, 2008.

Weber, Max. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons. 1958.

Whipp, Richard, Barbara Adam and Ida Sabelis. *Making Time: Time and Management in Modern Organizations*. Oxford: Oxford University Press. 2002.

Williams. Joan. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*. New York: Oxford University Press. 2000.

Wilson, William Julius. *The Truly Disadvantaged*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1987.

Wise, Lois Recascino. *Labor Market Policies and Employment Patterns in the United States*. Boulder, CO: Westview Press, 1989.

Wolff, Kurt (ed.). *The Sociology of Georg Simmel*. New York: Free Press. 1950

Woloch, Nancy. *Muller v. Oregon. A Brief History with Documents*. Boston, MA: Bedford Books of St Martin's Press, 1996.

Zerubavel, Eviatar. *Hidden Rhythms: Schedules and Calendars in Social Life*. Chicago. IL: University of Chicago Press, 1981.

_______. *The Seven Day Circle: The History and Meaning of the Week.* New York: The Free Press, 1985.

Periodicals

Acker, Joan. «Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions.» *Contemporary Sociology.* No. 21 (1992).

_______. «Hierarchies, Jobs, and Bodies: A Theory of Gendered Organizations.» *Gender & Society.* Vol. 4, No. 2 (1990).

Anonymous. «Berlin Adding to Store Hours.» *The Courier-Journal* (12 November 2006).

_______. «Consumers Cut Back Spending.» *The Courier-Journal* (29 March 2008).

_______. «Grant May Extend Hours But Reduce Days for County Offices.» *The Courier-Journal* (26 June 2008).

Barnett, Rosalind Chait and Douglas T. Hall. «How to Use Reduced Hours to Win the War for Talent.» *Organizational Dynamics.* Vol. 29, No. 3 (2001).

Becker, Gary. «A Theory of the Allocation of Time.» *Economic Journal.* No. 75 (1965).

Beers, Thomas M. «Flexible Schedules and Shift Work: Replacing the '9-to-5' Workday?» *Monthly Labor Review.* No. 123 (June 2000).

Bell, Linda A. «Differences in Work Hours and Hours Preferences by Race in the U.S.» *Review of Social Economy.* Vol. 56, No. 4 (1998).

Berg, Peter et al. «Contesting Time: International Comparisons of Employee Control of Working Time.» *Industrial and Labor Relations Review.* Vol. 57, No. 3 (2004).

Bluestone, Barry and Stephen Rose. «The Macroeconomics of Work Time.» *Review of Social Economy.* Vol. 56, No. 4 (1998).

Bowles, Samuel and Yongjin Park. «Emulation, Inequality, and Work Hours: Was Thorstein Veblen Right?» *The Economic Journal.* No. 115 (November 2005).

Brannen, Julia. «Time and the Negotiation of Work-Family Boundaries: Autonomy or Illusion?» *Time & Society*. Vol. 14. No. 1 (2005).

Brayfield, April. «Juggling Jobs and Kids: The Impact of Employment Schedules on Fathers' Caring for Children.» *Journal of Marriage and the Family*. No. 57 (May 1995).

Budig, Michelle J. and Paula England. «The Wage Penalty for Motherhood.» *American Sociological Review*. Vol. 66, No. 2 (2001).

Caputo, Richard K. and Mary Cianni. «Correlates of Voluntary vs. Involuntary Part-time Employment among U.S. Women.» *Gender, Work and Organization*. Vol. 8. No. 3 (2001).

Carey, Max L. and Kim L. Hazelbaker. «Employment Growth in the Temporary Help Industry.» *Monthly Labor Review*. No. 109 (April 1986).

Christopher, Karen. «Welfare As We [Don't] Know It: A Review and Feminist Critique of Welfare Reform Research in the United States.» *Feminist Economics*. Vol. 10. No. 2 (2004).

Cohany, Sharon R. «Workers in Alternative Employment Arrangements: A Second Look.» *Monthly Labor Review*. No. 121 (November 1998).

Cohen, Philip N. and Suzanne M. Bianchi. «Marriage, Children, and Women's Employment: What Do We Know?» *Monthly Labor Review*. No. 122 (December 1999).

Coleman, Mary T. and John Pencavel. «Changes in Work Hours of Male Employees, 1940-1988.» *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 46. No. 2 (1993).

Coltrane, Scott. «Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work.» *Journal of Marriage and the Family*. No. 62 (November 2000).

Cooper, Marianne. «Being the 'Go-To Guy': Fatherhood, Masculinity, and the Organization of Work in Silicon Valley.» *Qualitative Sociology*. Vol. 23. No. 4 (2000).

Correll, Shelley J., Stephen Benard, and In Paik. «Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?» *American Journal of Sociology*. Vol. 112. No. 5 (2007).

Cousins, Christine R. and Ning Tang. «Working Time and Work and Family Conflict in the Netherlands, Sweden, and the UK.» *Work, Employment and Society*. Vol. 18. No. 3 (2004).

Davies, Scott. «Inserting Gender into Burawoy's Theory of the Labor Process.» *Work, Employment and Society*. No. 4 (1990).

Deutermann. William V. Jr. and Scott Campbell Brown «Voluntary Part-Time Workers: A Growing Part of the Labor Force.» *Monthly Labor Review*. No. 101 (June 1978).

Dobuzinskis, Caroline. «IWPR Helps Inform Historic Vote to Legislate Paid Sick Days in Connecticut.» *IWPR Quarterly Newsletter* (Spring/Summer). Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2011.

Dohse, Knuth, Ulrich Jurgens and Thomas Malsch. «From 'Fordism' to 'Toyotism'? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry.» *Politics & Society*. Vol. 14. No. 2 (1985).

Eisenbrey. Ross. «The Naked Truth about Comp Time.» *EPI Issue Brief*. Washington. DC: Economic Policy Institute, 2003.

Elder, Peyton K. and Heidi D. Miller. «The Fair Labor Standards Act: Changes of Four Decades.» *Monthly Labor Review*. No. 102 (July 1979).

Estes, Sarah Beth. «Growing Pains and Progress in the Study of Working Families.» *Work and Occupations*. Vol. 30. No. 4 (2003).

Estey, Marten S. «The Grocery Clerks: Center of Retail Unionism.» *Industrial Relations*. No. 7 (1968).

Everingham. Christine «Engendering Time: Gender Equity and Discourses of Workplace Flexibility.» *Time & Society*. Vol. 11. No. 2-3 (2002).

Fagan, Colette. «The Temporal Organization of Employment and the Household Rhythm of Work Schedules.» *American Behavioral Scientist*. Vol. 44. No. 7 (2001).

Fallick, Bruce C. «Part-Time Work and Industry Growth.» *Monthly Labor Review*. No. 122 (March 1999).

Ferber. Marianne A. and Jane Waldfogel. «The Long-Term Consequences of Nontraditional Employment.» *Monthly Labor Review*. No. 121 (May 1998).

Figart. Deborah M. and Ellen Mutari. «Degendering Work Time in Comparative Perspective: Alternative Policy Frame-works.» *Review of Social Economy*. Vol. LVI. No. 4 (1998).

_______. «Work Time Regimes in Europe: Can Flexibility and Gender Equity Coexist?» *Journal of Economic Issues*. Vol. XXXIV. No. 4 (2000)

_______, and Lonnie Golden. «The Social Economics of Work Time.» *Review of Social Economy*. Vol. LVI. No. 4 (1998).

Florida, Richard and Martin Kenney. «Transplanted Organizations: The Transfer of Japanese Industrial Organization to the U.S.» *American Sociological Review*. No. 56 (June 1991).

Frost. Laurence. «France Waters Down 35-Hour Workweek.» *The Courier-Journal*. No. 23 (March 2005).

Gardner. Jennifer. «Hidden Part-Timers: Full-Time Work Schedules. but Part-Time Jobs.» *Monthly Labor Review*. No. 119 (September 1996).

Gault. Barbara and Vicky Lovell. «The Costs and Benefits of Policies to Advance Work/Life Integration.» *American Behavioral Scientist*. Vol. 49. No. 9 (2006).

Glass, Jennifer and Sarah Beth Estes. «The Family Responsive Workplace.» *Annual Review of Sociology*. No. 23 (1997).

_______ and Tetsushi Fujimoto. «Employer Characteristics and the Provision of Family Responsive Policies.» *Work and Occupations*. No. 22 (1995).

Golden. Lonnie and Tesfayi Gebreselassie. «Overemployment Mismatches: The Preference for Fewer Work Hours.» *Monthly Labor Review*. No. 130 (April 2007).

Golden. Lonnie. «Flexible Work Schedules: What Are We Trading Off to Get Them?» *Monthly Labor Review*. No. 124 (March 2001).

Goodstein. Jerry D. «Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues.» *Academy of Management Journal*. No. 37 (1994).

Gottfried. Heidi. «Mechanisms of Control in the Temporary Help Service Industry.» *Sociological Forum*. No 6 (1991).

Graham, Laurie. «Inside a Japanese Transplant: A Critical Perspective.» *Work and Occupations*. Vol. 20. No. 2 (1993).

Green, Francis. «Why Has Work Effort Become More Intense?» *Industrial Relations*. Vol. 43. No. 4 (2004).

Grimsley, Kirstin Downey. «Revenge of the Temps: Independent Contractors Victory in Microsoft Case May Have Wide Impact.» *The Washington Post* (16 January 2000).

Grossman. Jonathan. «Fair Labor Standards Act of 1938: Maximum Struggle for a Minimum Wage.» *Monthly Labor Review*. No. 101 (June 1978).

Hamermesh, Daniel. «12 Million Salaried Workers Are Missing.» *Industrial and Labor Relations Review*. No. 55 (2000).

Hamermesh, Daniel. «The Timing of Work over Time.» *The Economic Journal*. No. 109 (January 1999).

Hartmann, Heidi. «Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex.» *Signs* 1. No. 3 (1976).

Hamermesh. Daniel. «The Family as the Locus of Gender, Class, and Political Struggle: The Example of Housework.» *Signs* 6. No. 3 (1981).

Haugen. Steven E. «The Employment Expansion in Retail Trade, 1973-85.» *Monthly Labor Review*. No. 109 (August 1986).

Hayghe. Howard V. «Employers and Child Care: What Roles Do They Play?» *Monthly Labor Review*. No. 111 (September 1988).

Hetrick. Ron L. «Analyzing the Recent Upward Surge in Overtime Hours.» *Monthly Labor Review*. No. 123 (February 2000).

Hill, E. Jeffrey, Andre'a D. Jackson and Giuseppe Martinengo. «Twenty Years of Work and Family at International Business Machines Corporation.» *American Behavioral Scientist*. Vol 49. No. 9 (2006).

Hill, Kim et al. «Men's Time Allocation to Subsistence Work among the Ache of Eastern Paraguay.» *Human Ecology*. Vol. 13. No. 1 (1985).

Hipple. Steven. «Contingent Work: Results from the Second Survey.» *Monthly Labor Review*. No. 121 (November 1998).

Hipple. Steven and Jay Stewart. «Earnings and Benefits of Contingent and Noncontingent Workers.» *Monthly Labor Review*. No. 119 (October 1996a).

_______ and Jay Stewart. «Earnings and Benefits of Workers in Alternative Work Arrangements.» *Monthly Labor Review*. No. 119 (October 1996b).

Houseman, Susan and Machiko Osawa. «Part-time and Temporary Employment in Japan.» *Monthly Labor Review*. No. 118 (October 1995).

Howington. Patrick. «Teamster Deal May Avert UPS Layoffs.» *The Courier-Journal* (20 June 2009).

International Labour Organization (ILO). «Bridging the Decent Work Gap: The Netherlands.» *World of Work*. No. 57 (September 2006).

Ishii-Kuntz, Masako and Scott Coltrane. «Predicting the Sharing of Household Labor: Are Parenting and Housework Dis- tinct?» *Sociological Perspectives*. Vol. 35. No. 4 (1992).

Jacobs. Jerry A. «Measuring Time at Work: Are Self- Reports Accurate?» *Monthly Labor Review*. No. 121 (December 1998).

_______. and Kathleen Gerson. «Who are the Overworked Americans?» *Review of Social Economy*. Vol. LVI. No. 4 (1998).

Kalleberg, Arne L. «Nonstandard Employment Relations: Part-Time. Temporary, and Contract Work.» *Annual Review of Sociology*. No. 26 (2000).

_______, Barbara Reskin and Ken Hudson. «Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States.» *American Sociological Review*. Vol. 65. No. 2 (2000).

LaJeunesse. Robert. «Toward an Efficiency Week.» *Challenge*. No. 42 (January-February 1999).

Lambert, Susan J. «Passing the Buck: Labor Flexibility Practices that Transfer Risk onto Hourly Workers.» *Human Relations* Vol. 61. No. 9 (2008).

_______. «Workplace Policies as Social Policy.» *Social Service Review*. Vol. 67. No. 2 (1993).

Landler, Mark. «Europeans Rethink Workweek.» *The Courier-Journal* (19 July 2004).

Leete, Laura and Juliet B. Schor. «Assessing the Time Squeeze Hypothesis: Hours Worked in the United States, 1969-89.» *Industrial Relations*. Vol. 33. No. 1 (1994).

Lemaitre, Georges. Pascal Marianna and Alois van Bastelaer. «International Comparisons of Part-time Work.» *OECD Economic Studies*. No. 29 (1997).

Lettau, Michael K. and Thomas C. Buchmueller «Comparing Benefit Costs for Full and Part-time Workers.» *Monthly Labor Review*. No. 122 (March 1999).

Lewis, Suzan. «The Integration of Paid Work and the Rest of Life: Is Post-Industrial Work the New Leisure?» *Leisure Studies*. No. 22 (2003).

Maher, Kris. «Wal-Mart Plans to Schedule Workers Based on Shoppers.» *The Courier-Journal* (4 January 2007).

Mansfield. Howard. «Does Anybody Really Know What Time It Is?» *Cleveland Plain Dealer* (13 March 2011).

Maume. David J. «Gender Differences in Restricting Work Efforts Because of Family Responsibilities.» *Journal of Marriage and Family*. No. 68 (November 2006).

McCammon. Holly J. «Disorganizing and Reorganizing Conflict: Outcomes of the State's Legal Regulation of the Strike since the Wagner Act.» *Social Forces*. Vol. 72. No. 4 (1994).

_______. «From Repressive Intervention to Integrative Prevention: The U.S. State's Legal Management of Labor Militancy. 1881-1978.» *Social Forces*. Vol. 71. No. 3 (1993).

_______. «Legal Limits on Labor Militancy: U.S. Labor Law and the Right to Strike since the New Deal.» *Social Problems*. Vol. 32. No. 2 (1990).

_______. «Protection for Whom?» *Work and Occupations*. Vol. 23. No. 2 (1996).

_______. «The Politics of Protection· State Minimum Wage and Maximum Hours Laws for Women in the United States, 1870-1930.» *Sociological Quarterly*. Vol. 36. No. 2 (1995).

McGrattan. Ellen R. and Richard Rogerson. «Changes in Hours Worked Since 1950.» *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*. Vol. 22. No. 1 (1998).

McMenamin, Terence M. «A Time to Work: Recent Trends in Shift Work and Flexible Schedules.» *Monthly Labor Review*. No. 130 (December 2007).

Meyerson, Harold. «America's Post-Industrial Economy has Failed.» *The Courier-Journal* (7 September 2011).

Minge-Klevana, Wanda. «Does Labor Time Decrease with Industrialization? A Survey of Time-Allocation Studies.» *Current Anthropology*. Vol. 21. No. 3 (1980).

Negrey, Cynthia et al. «Mobility from Part-Time to Full-Time Employment among Kentucky Welfare Leavers.» *Journal of Poverty*. Vol. 11. No. 2 (2007).

Osterman, Paul. «Work/Family Programs and the Employment Relationship.» *Administrative Science Quarterly*. No. 40 (1995).

Paden, Shelley L. and Cheryl Buehler. «Coping with the Dual- Income Lifestyle.» *Journal of Marriage and the Family*. No. 57 (February 1995).

Perlow, Leslie A. «The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time.» *Administrative Science Quarterly*. No. 44 (1999).

Perry-Jenkins, Maureen. Rena L. Repetti and Ann C. Crouter. «Work and Family in the 1990s.» *Journal of Marriage and the Family*. No. 62 (November 2000).

Phillips, Jill. «To-Do List for 2008.» *The Courier-Journal* (28 January 2008).

Pitts, Melinda K. «Demand for Part-time Workers in the U.S. Economy: Why is the Distribution across Industries Uneven?» *Social Science Research*. No. 27 (1998).

Pleck, Joseph H., Graham L. Staines and Linda Lang. «Conflicts between Work and Family Life.» *Monthly Labor Review*. No. 103 (March 1980).

Polivka, Anne E. «Into Contingent and Alternative Employment: By Choice?» *Monthly Labor Review*. No. 119 (October 1996).

________. and Thomas Nardone. «On the Definition of Contingent Work.» *Monthly Labor Review*. No. 112 (December 1989).

Pollert, Anna. «Dismantling Flexibility.» *Capital & Class*. Vol. 34. No. 1 (1988).

Presser, Harriet B. «Employment Schedules among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender.» *American Sociological Review*. No. 59 (1994).

_______. «Job, Family, and Gender: Determinants of Nonstandard Work Schedules among Employed Americans in 1991.» *Demography*. No. 32 (1995).

Ratner, Ronnie Steinberg. «The Paradox of Protection: Maximum Hours Legislation in the United States.» *International Labour Review*. Vol. 119. No. 2 (1980).

Reynolds, Jeremy. «When Too Much is Not Enough: Actual and Preferred Work Hours in the United States and Abroad.» *Sociological Forum* . Vol. 19. No. 1 (2004).

_______. «You Can't Always Get the Hours You Want: Mismatches between Actual and Preferred Work Hours in the U.S.» *Social Forces*. Vol. 81. No. 4 (2003).

Robinson, Joe. «Four Weeks Vacation for Everyone.» *Utne Reader* (September-October 2000).

Robinson, John P. and Ann Bostrom. «The Overestimated Workweek? What the Time Diary Measures Suggest.» *Monthly Labor Review*. No. 117 (August 1994).

Rogers, Jackie Krasas. «Just a Temp: Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment.» *Work and Occupations*. No. 22 (1995).

_______ and Kevin Henson. «Hey, Why Don't You Wear a Shorter Skirt? Vulnerability and the Organization of Sexual Harassment in Temporary Clerical Employment.» *Gender & Society*. No. 11 (1997).

Rones, Philip L., Randy E. Ilg and Jennifer M. Gardner. «Trends in Hours of Work since the Mid-1970s.» *Monthly Labor Review*. No. 120 (April 1997).

Rothstein, Donna S. «Entry Into and Consequences of Nonstandard Work Arrangements.» *Monthly Labor Review*. No. 119 (October 1996).

Rubery, Jill, Mark Smith and Colette Fagan. «National Working-Time Regimes and Equal Opportunities.» *Feminist Economics*. Vol. 4. No. 1 (1998)

Sayer, Liana C. «Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time.» *Social Forces*. Vol. 84. No 1 (2005).

Schor, Juliet B. «The Triple Imperative: Global Ecology, Poverty and Worktime Reduction.» *Berkeley Journal of Sociology*. No. 45 (2001).

Segal, Lewis M. and Daniel G. Sullivan. «The Growth of Temporary Services Work.» *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 11, No. 2 (1997).

Serrin, William. «Part-Time Work New Labor Trend.» *The New York Times* (9 July 1986).

Seyler, D. L., P. A. Monroe and J. C. Garan. «Balancing Work and Family: The Role of Employer-Supported Child Care Benefits.» *Journal of Family Issues*. No. 16 (1995).

Shellenbarger, Sue. «Plans to Expand Paid Leave Have Ally in Obama.» *The Courier Journal* (1 December 2008).

Sirianni, Carmen. «Economies of Time in Social Theory: Three Approaches Compared.» *Current Perspectives in Social Theory*. No. 8 (1987).

_______ and Cynthia Negrey. «Working Time as Gendered Time.» *Feminist Economics*. Vol. 6, No. 1 (2000).

Smith, Shirley J. «The Growing Diversity of Work Schedules.» *Monthly Labor Review*. No. 109 (November 1986).

Smith, Vicki. «New Forms of Work Organization.» *Annual Review of Sociology*. No. 23 (1997).

_______. «The Fractured World of the Temporary Worker: Power, Participation, and Fragmentation in the Contemporary Workplace.» *Social Problems*. Vol. 45, No. 4 (1998).

South, Scott J. and Glenna Spitze. «Housework in Marital and Nonmarital Households.» *American Sociological Review*. No. 59 (June 1994).

Stier, Haya and Noah Lewin-Epstein. «Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours.» *Work and Occupations*. Vol. 30, No. 3 (2003).

_______ and Michael Braun. «Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course.» *American Journal of Sociology*. Vol. 106, No. 6 (2001).

Stiglitz, Joseph E. «The Economic Consequences of Mr. Bush.» *Vanity Fair* (December 2007).

Strope, Leigh. «Flex Time Often Informal.» *The Courier-Journal* (13 January 2003).

Strople, Michael H. «From Supermarkets to Supercenters: Employment Shifts to the One-Stop Shop.» *Monthly Labor Review*, No. 129 (February 2006).

Sullivan, Oriel and Jonathan Gershuny. «Cross-National Changes in Time Use.» *British Journal of Sociology*, Vol. 52, No. 2 (2001).

Thompson, E. P. «Time,, Work-Discipline, and Industrial Capitalism.» *Past and Present*, No. 38 (1967).

Thompson, Linda and Alexis J. Walker. «Gender in Families: Women and Men in Marriage, Work, and Parenthood.» *Journal of Marriage and Family*, Vol. 51, No. 4 (1989).

Tilly, Chris. «Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment.» *Monthly Labor Review*, No. 114 (March 1991).

Umezaki, Masahiro, Taro Yamauchi and Ryutaro Ohtsuka. «Time Allocation to Subsistence Activities among the Huli in Rural and Urban Papua New Guinea.» *Journal of Biosocial Science*, No. 34 (2002).

US Department of Labor. «Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005.» *BLS News* (27 July 2005).

_______. «Computer and Internet Use at Work in 2003.» *BLS News* (2 August 2005).

_______. «Involuntary Part-Time Work on the Rise.» *Issues in Labor Statistics* (December 2008).

_______. «Work at Home in 2004.» *BLS News* (22 September 2005).

Von Hippel, C. et al «Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win?» *Academy of Management Executive*, No. 11 (1997).

Waldfogel, Jane. «The Effects of Children on Women's Wages.» *American Sociological Review*, Vol. 62, No. 2 (1997).

Walsh, John P. «Technological Change and the Division of Labor: The Case of Retail Meatcutters.» *Work and Occupations*. Vol. 16. No. 2 (1989).

_______. «The Social Context of Technological Change: The Case of the Retail Food Industry.» *Sociological Quarterly*. Vol. 32. No. 3 (1991).

Warren, Tracey «Work Time, Leisure Time: On Women's Temporal and Economic Well-Being in Europe.» *Community, Work & Family*. Vol. 13. No. 4 (2010).

West, Candace and Don H. Zimmerman. «Doing Gender.» *Gender & Society*. No. 1 (1987).

Williams, Claudia. «Paid Sick Days Legislation Gaining Momentum.» *IWPR Quarterly Newsletter* (Spring/Summer). Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, 2011.

Zak, Dan. «Tightwad Spends Less, Enjoys Life More.» *The Courier-Journal* (30 March 2008).

Conferences

Benner, Chris et al. «Staircases and Treadmills: The Role of Labor Market Intermediaries in Placing Workers and Fostering Upward Mobility.» Paper presented at the annual meeting of the Industrial Relations Research Association, New Orleans, LA, January, 2001.

Cassirer, Naomi. «The Restructuring of Work in the United States: Occupational and Industrial Determinants of Contingent Employment.» Paper Presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association, Washington, DC, 1995.

Freedman, Audrey. «The New Look in Wage Policy and Employee Relations.» Conference Board Report, no. 865. New York: The Conference Board, 1985.

Heldrich Center for Workforce Development. «Work Trends: America's Attitudes about Work, Employers and Government.» New Jersey: Heldrich Center, Rutgers University, 1999.

Negrey, Cynthia. «Labor Process and Working Time: Part-Time Employment in the U.S. Supermarket Industry.» Paper Presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association, Los Angeles, CA, 1994.

_______. «The Political Economy of Work-Time Reduction: Labor Shortage and Employer Queues.» Paper Presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association. San Francisco, CA, August, 1998.

US Congress, House of Representatives, Committee on Education and Labor. *To Revise the Overtime Compensation Requirements of the Fair Labor Standards Act of 1938*. Hearings before the Subcommittee on Labor Standards. 96th Congress, 1st Session, on H.R. 1784, October 23-25. Washington, DC: Government Printing Office, 1979.

Reports

Abraham, Katharine G. and Susan N. Houseman. «Short-Time Compensation is a Missing Safety Net for U.S. Economy in Recessions.» Upjohn Institute for Employment Research: July. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2009.

Alesina, Alberto, Edward Glaeser and Bruce Sacerdote. *«Work and Leisure in the U.S. and Europe: Why So Different?»*. Working Paper 11278 (April). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2005.

Autor, David H., Frank Levy and Richard J. Murnane. «Skills Training in the Temporary Help Sector: Employer Motivations and Worker Impacts.» A Report to the US Department of Labor, Employment and Training Administration, 1999.

Barnett, W. S. et al. «The State of Preschool: 2004 State Preschool Yearbook.» New Brunswick, NJ: National Institute for Early Education Research, 2004.

Belous, Richard. «The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time, and Subcontracted Workforce.» McLean, VA: National Planning Association, 1989.

Benner, Chris. «Shock Absorbers in the Flexible Economy: The Rise of Contingent Employment in Silicon Valley.» San Jose, CA: Working Partnerships USA, 1996.

Evans, John M., Douglas C. Lippoldt and Pascal Marianna. «Trends in Working Hours in OECD Countries.» *Labour Market and Social Policy Occasional Papers, no. 45* (30 March). Paris: OECD, 2001.

Houseman, Susan and Anne E. Polivka. «The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability.» Upjohn Institute Staff Working Paper, no. 99-056. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1999.

_______ and George Erickcek. «Temporary Services and Contracting Out: Effects on Low-Skilled Workers.» Upjohn Institute Employment Research, July. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2002.

Websites

Apter, Jeff. «France Plans 35-Hour Week by 2000 - Without Pay Loss.» *UE News*: December 1997 (retrieved from <http://ranknfile-ue.org/uen 1297 france.html>).

Arens, Marianne and Francoise Thull. «The Fraud of the 35-Hour Workweek in France.» *World Socialist Website*: 9 November 1999 (retrieved from <http://www.wsws.org/articles/1999/nov1999/fran-n09_prn.shtml>).

Bennhold, Katrin. «French Unions Losing Influence in Down-turn.» *The New York Times* (25 December 2008). At: <http:www.nytimes.com/2008/12/26/business/worldbusiness/26union. html?pagewanted=all>.

Blum, Alexander B. et al. «US Public Opinion Regarding Proposed Limits on Resident Physician Work Hours.» *BMC Medicine*, 1 June 2010 (retrieved March 28, 2011 from <http://www.biomedcentral.com/1741-7015/8/33>).

Ford, Peter. «France Cuts Hours to Make Jobs.» *The Christian Science Monitor*, 11 February 1998 (Retrieved from <http://csmweb2.emcweb.com/durable/1998/02/11/intl/intl.1>).

Greider, William. «The Right and US Trade Law: Invalidating the 20th Century.» *The Nation* (17 November 2001.). At: <http: www.thenation.com/article/right-and-us-trade-law-invalidating-20th- century>.

Moonesinghe, S. R. et al. «Impact of Reduction in Working Hours for Doctors in Training on Postgraduate Medical Education and Patients' Out-comes: Systematic Review.» *BMJ 2011; 342:d1580* (retrieved 30 March 2011, from <www.bmj.com>)

National Association of Temporary and Staffing Services (NATSS) website. At: <http://www.natss.org/staffstats/staffingfacts/shtml>; accessed April 2001.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) «Clocking In and Clocking Out: Recent Trends in Working Hours.» *OECD Policy Brief* (October 2004). At: <http:www.oecd.org/dataoecd/42/49/33821328.pdf>.

Thull, Francoise and Marianne Arens. «The 35-Hour Work- week in France: How a Progressive Idea was Distorted Beyond Recognition.» *World Socialist Website*. 18 February 2000. (Retrieved from <http://www.wsws.org/articles/2000/feb2000/fran-f18_prn. shtml>).

US Department of Health and Human Services. *Third Annual Report to Congress*. Retrieved 2000. At: <http://www.acf.dhhs.gov>.

US Department of Labor. *Women in the Labor Force: A Databook 2006*. (<www.bls.gov>).

Vinocur, John. «France's Shift to a 35-Hour Workweek: Is It Breeding Jobs or Higher Taxes?» *International Herald Tribune*. 1 June 1999 (retrieved from <http://www.iht.com/IHT/JV/99/jv060199. html>).

فهرس عام

- ث -

- ج -

- ش -

- ص -

- ق -

– ن –

هذا الكتاب



يقدّم هذا الكتاب نظرةً اجتماعية عامة إلى شبكة معقدة من العلاقات التي تشكل معظم تجربتنا في العمل والحياة، الذي يفلت في العادة من أي دراسة نقدية. وتدرس سينثيا نيغري وقت العمل في الماضي والحاضر، مستكشفةً التحول الاقتصادي والانقسام الجندري في العمل، سائلةً: ما هي المصادر التاريخية والثقافية والمتعلقة بالسياسة العامة والأعمال لممارسات وقت العمل الراهنة؟

تشمل الموضوعات المعالجة في الكتاب تقليص وقت العمل في الولايات المتحدة، ونظام عمل 40 ساعة في الأسبوع الذي أقر في عام 1938، والاتجاهات الحديثة في تحديد ساعات العمل السنوية والأسبوعية، وساعات العمل الإضافية، والعمل بدوام جزئي، والتوظيف الموقت، ودمج وقتي العمل والعائلة، إضافةً إلى مقارنات دولية في هذه المسائل.

المؤلفة

سينثيا ل. نيغري أستاذة مشاركة، تدرّس علم الاجتماع في جامعة لويزيانا في الولايات المتحدة الأميركية.

المترجمة

ابتسام خضرا مترجمة مغربية من أصل فلسطيني، ولدت وتعلمت في سورية، وحصّلت إجازة في الأدب الإنكليزي من جامعة دمشق في عام 1983. أوفدتها شركة شل سورية إلى الجامعة الأمريكية في القاهرة في عام 1996 للتخصص بالترجمة، فحصلت على شهادة دكتوراة في عام 1990. ترجمت كتبًا ومنشورات وتقارير عدة لدور نشر عربية ودولية.

- فلسفة وفكر
- اقتصاد وتنمية
- لسانيات
- آداب وفنون
- تاريخ
- علم اجتماع وأنثروبولوجيا
- أديان ودراسات إسلامية
- علوم سياسية وعلاقات دولية

السعر: 14 دولارًا

ISBN 978-614-445-123-6





المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات
Arab Center for Research & Policy Studies